

Género y Seguridad Social (I).

La Seguridad Social ante las víctimas de Violencia de Género

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE GRANADA
DIRECTOR DE LA REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM
PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE MURCIA
COORDINADOR DE LA REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM
MAGISTRADO (SUPL.) DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

“Nada bueno viene jamás de la violencia”

Martin Luther.

“Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer”.

Declaración de las Naciones Unidas “sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, de 20 de diciembre de 1993, artículo 4º (Resolución de la Asamblea General 48/104)

El pasado 7 de marzo se dieron cita en Madrid autoridades del ámbito de la Seguridad Social de Iberoamérica¹ para analizar y valorar la situación actual de la perspectiva de género en los sistemas de protección social en los países de Iberoamérica con la idea de colocar en las agendas políticas de trabajo de las instituciones responsables el tema de la “*equidad de género*” en los sistemas de Seguridad Social con la finalidad, de superar las importantes brechas (entre ellas la salarial) que todavía afectan a las mujeres en los diversos ámbitos materiales de la protección social pública (especialmente en el sistema de pensiones).

La OISS aboga por incluir la denominada perspectiva de género en los sistemas de Seguridad Social por entender que pese a los relevantes avances en la igualdad formal entre

¹ La reseña de este encuentro puede verse en: <http://www.oiss.org/Importantes-aportes-de-la.html>. Dicho encuentro se enmarcó en el ámbito de diversas celebraciones llevadas a cabo con motivo del Día Internacional de la Mujer. Fue organizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y a ella acudieron responsables de los sistemas de Seguridad Social de Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay.

hombres y mujeres en la práctica todavía queda un largo camino por recorrer². Entiende que una brecha muy importante se produce en el ámbito de las pensiones contributivas debido a que la carrera de seguro de las mujeres es cuantitativa y cualitativa menor que la de los hombres, lo que puede imputarse a que, entre otras razones, las mujeres: a) acceden al mercado de trabajo generalmente a puestos de trabajo de baja cualificación y consecuentemente peores retribuidos; b) su acceso mayoritariamente es a contrataciones temporales y a tiempo parcial; c) se ven abocadas a interrupciones en su carrera laboral por atender a cuidados de hijos y familiares; d) en contextos económicos desfavorables son las primeras en perder el empleo; e) algunos sistemas de seguridad social incluye factores discriminatorios, al usar tablas de mortalidad diferenciadas por sexos que dada la mayor esperanza de vida de las mujeres obviamente les perjudican; y f) múltiples factores que no son tomados en consideración o al menos no con la intensidad que serían necesarios, como los problemas derivados de maternidad o violencia de género.

Por ello la OISS ha puesto en marcha el “Programa para la Equidad de Género en los Sistema de Seguridad Social”³ con la finalidad de promover la igualdad para las mujeres en los sistema de seguridad social, buscando como objetivo la inclusión de la perspectiva de género en dichos sistemas⁴.

La revista Derecho de la Seguridad Social Laborum, está comprometida con estos valores fundamentales⁵ y por ello quiere dedicar esta editorial al análisis y valoración de la respuesta que da nuestro sistema de Seguridad Social a esa lacra social que es la violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, viene a enfocar la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar empezando por el proceso de socialización y educación. Por ello en su ámbito se contemplan aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, sin olvidar la respuesta punitiva que debe darse a las manifestaciones de violencia que la ley contempla como tales. Teniendo en cuenta que las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas e indirectas de esta violencia y por ello los menores también son objeto de esta

² Ver: <http://www.oiss.org/Por-que-incluir-la-perspectiva-de.html>. En este sentido también puede verse la publicación “La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas”, que se puede consultar en dicha dirección.

³ Ver <http://www.oiss.org/Sobre-el-programa-para-la-equidad.html>

⁴ Como objetivos específicos declarados se fijan en: la sensibilización del personal técnico y directivo de los sistemas de seguridad social de la importancia de la equidad de género; la formación en la aplicación de la perspectiva de género a dicho personal; la coordinación y el trabajo en red entre instituciones de seguridad social de los diversos países iberoamericanos e instituciones públicas dedicadas a la igualdad de género y organizaciones internacionales dedicadas a la promoción de los derechos de las mujeres; y ayudar a las instituciones de seguridad social a identificar y corregir aquellas prácticas, medidas o normativa de los sistemas de seguridad social que puedan suponer una discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, identificando aquellas prácticas o normativa de los sistemas de seguridad social que puedan contribuir a mejorar la situación de las mujeres en los sistemas de seguridad social, para potenciarlas y replicarlas.

⁵ Reflejada, entre otros instrumentos internacionales, en la Declaración de las Naciones Unidas “sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, de 20 de diciembre de 1993 (Resolución de la Asamblea General 48/104). En cuyo artículo 1º define la “violencia contra la mujer” como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

protección⁶. Conviene reparar en la extensión subjetiva de las garantías de los derechos de las víctimas de violencia de género: “*Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley*” (artículo 17).

Y así podemos ver en la misma un amplio y complejo cuadro de medidas que se ponen a disposición de las víctimas:

Cuadro 1

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
D. A LA INFORMACIÓN (art. 18 LO 1/2004)	Servicio 016 de información y asesoramiento jurídico. Web de recurso de apoyo y prevención ante casos de violencia de género http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action .
D. A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL (art. 19 LO 1/2004)	Servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral, que han de responder a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.
D. A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, INMEDIATA Y ESPECIALIZADA (art. LO 1/2004)	Asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos y procedimientos administrativos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas.
D. LABORALES (art. 21 LO 1/2004)	Trabajadoras por cuenta ajena (arts. 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, y 55.5 ET). Trabajadoras por cuenta propia (Ley 20/2007, de 20 julio).
EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL (art. 22 y 21.3 LO 1/2004; y Ley 43/2006 y DF. 1º RD 1917/2008)	Programa específico de empleo. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género. Incentivos a las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
FUNCIONARIAS PÚBLICAS (arts. 24 a 26 LO 1/2004 y RD-legislativo 5/2015)	Permisos por razón de violencia, faltas de asistencia tendrán la consideración de justificadas, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad y excedencias.
DERECHOS ECONÓMICOS (art. 27 y 28 LO 1/2004; RD 1618/2007; RD 233/2013)	Ayudas económicas específicas para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo. Anticipos por impago de pensiones alimenticias. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.
DERECHO A LA ESCOLARIZACIÓN (art. 5 y DA 17 LO 1/2004)	Derecho a la escolarización inmediata.
MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA (art. 17.1 LO 1/2004; LO 4/2000; RD 557/2011; y RD 240/2007)	-Extranjeras familiar de un estado miembro de la UE o EEE (art. 9.4 RD 240/2007). -Extranjeras no comunitarias (art. 19.2 LO 4/2000 y art. 59.2 RD 557/2011; art. 31 y 38.6 bis LO 4/2000 y arts. 131 a 134 RD 557/2011, de 20 de abril). D. Protección a la protección internacional (Ley 12/2009): derecho asilo y protección subsidiaria. Mujeres extranjeras en situación irregular (art. 31 bis LO 4/2000 y arts. 131 a 134 RD 557/2011).
MUJERES ESPAÑOLAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	Protocolo firmado por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Empleo y Seguridad Social, y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (información de recursos disponibles en el país extranjero, facilidades para retorno ...).

⁶ Véase su exposición de motivos.

OTROS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Derivados del estatuto de víctima de delitos (Ley 4/2015).
	A formular denuncia (arts. 259 y ss. LECrim.).
	A solicitar orden de protección española o europea (art. 62 LO 1/2004, art. 544 ter LECrim; y Ley 23/2014).
	Derecho a ser parte en procedimientos penales (arts. 109 y ss. LECrim.)
	Derecho a restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado (arts. 100 y ss. LECrim.).
	Derecho a la información sobre actuaciones judiciales (arts. 234 y 270 LOPJ, arts. 109, 5063, 544 bis y ter, 785.3, 789.4, 792.2, 962, 966, 973.2, 976.3 LECrim.
	Derecho a la protección de la dignidad e intimidad (art. 63 LO 1/2004, art. 232.2 LOPJ, arts. 19 y ss. Ley 4/2015, art. 15.5 Ley 35/1995 y arts. 2 a) y 3.1 LO 19/1994).
Ayudas a víctimas de delitos (Ley 35/1995 y RD 738/1997).	

La LO 1/2004 también contempla otras medidas no dirigidas a las víctimas, sino a las administraciones como son las que se recogen en el ámbito sanitario las dirigidas a la promoción de actuaciones dirigidas a la sensibilización de los profesionales sanitarios (art. 15 de la LO 1/2004); o la creación dentro del seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud de una Comisión contra la Violencia de Género.

Junto a ellas tenemos las que desde la Seguridad Social se ponen a disposición de las víctimas:

Cuadro 2

SEGURIDAD SOCIAL	Relacionadas con la cotización: (art. 165.5 LGSS y DA. Única RD 1335/2005; art. 21.5 LO 1/2004, Orden TAS/2865/2003).
	Relacionadas con las concretas prestaciones: RD 295/2009 para maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural; art. 207 LGSS sobre jubilación; art. 220, 231, 233 LGSS y DA. 1º) LO 1/2004, sobre viudedad y orfandad; art. 21.2 LO 1/2004, art. 267 LGSS y RD 1369/2006 sobre desempleo y RAI; arts. 331, 332 y 334 prestación de cese de actividad.

La situación de violencia de género que originará el reconocimiento de los derechos antes reseñados debe ser acreditada, lo que se lleva a cabo, con carácter general, mediante la sentencia condenatoria, orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección (arts. 23, 26 y 27.3 de la LO 1/2004).

Los derechos en materia de seguridad social reseñados los hemos agrupado en dos grupos, los que están relacionados con la carrera de seguro de la víctima y los vinculados a la acción protectora del sistema. Un dato relevante a tener en cuenta es que están en relación con los posibles derechos laborales a reconocer, es decir:

Cuadro 3

Trabajadora	Derecho o beneficio	Disposición
Por cuenta ajena	Derecho a la reducción de jornada	Art. 37.8 ET
	Derecho a la movilidad geográfica	Art. 40.4 ET
	Derecho a la suspensión del contrato de trabajo	Art. 45.1.n ET
	Derecho a la extinción del contrato de trabajo	Art. 48.10
	Ausencias o falta de puntualidad	Art. 49.1.m ET
	Nulidad de la decisión extintiva del contrato por causas objetivas como consecuencia del ejercicio de los derechos de reducción, reordenación del tiempo, movilidad geográfica o suspensión de la relación laboral) por parte de la víctima	Art. 52.d) y 53.4 ET
	Nulidad del despido disciplinario como consecuencia del ejercicio de los derechos de reducción, reordenación del tiempo, movilidad geográfica o suspensión de la relación laboral) por parte de la víctima	Art. 53.5 b. ET
Por cuenta propia	Derecho a la adaptación de horario de la actividad	Art. 11.2 Ley 20/2007
	Derecho a la extinción de la relación contractual	Art. 15.1. g) Ley 20/2007
	Causa justificada de interrumpir la actividad	Art. 16.1 f) Ley 20/2007

Los derechos en materia de Seguridad Social que se contemplan en favor de las víctimas de violencia de género podríamos –como antes se ha dicho– agruparlos en dos bloques los que están relacionados mantener o completar su carrera de seguro y aquellos que tienen incidencia en la acción protectora del sistema.

Las medidas que buscan facilitar el mantenimiento de la carrera de seguro o facilitar el cumplimiento de los períodos mínimos de cotización exigibles para acceso a la protección, son los siguientes:

- a) La consideración de período de cotización efectiva el tiempo de suspensión del contrato de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena (art. 165 LGSS y DA. Única del RD 1335/2005) con efectos para las siguientes prestaciones: jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de hijos menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- b) La suspensión de la obligación de cotizar durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral (arts. 21.5 LO 1/2004 y 329.1 b) LGSS).
- c) La posibilidad de suscribir un convenio especial con la seguridad social de las víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con la consiguiente reducción proporcional de salario (O.TAS/2865/2003, de 13 octubre).

Indirectamente, también hay otras medidas de protección a las víctimas de violencia de género que facilitan el acceso al mercado laboral o la continuidad en la carrera de seguro de

las víctimas estarían aquellas que se encuadrarían dentro de los derechos en materia de empleo y para la inserción laboral, como:

- Programa específico de empleo (RD 1917/2008). Dirigido a la inserción socio laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, que comprende las siguientes medidas: a) Itinerario de inserción socio laboral, individualizado y realizado por personal especializado; b) Programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena; c) Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia; d) Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; e) Incentivos para facilitar la movilidad geográfica; e) Incentivos para compensar diferencias salariales; y f) Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.
- Contratos que recogen bonificaciones o reducciones en la cotización como:
 - a) De interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género, que incluye bonificaciones en la cuota empresarial para las empresas formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.
 - b) Indefinidos para víctimas de víctimas de violencia de género (Ley 43/2006).
 - c) Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje de víctimas de violencia de género que se transformen en indefinidos (Ley 3/2012).
 - d) Conversión de contratos temporales en indefinidos que se celebren con víctimas de violencia de género (Ley 3/2012).
 - e) Contratos temporales que se celebren con víctimas de violencia de género (Ley 42/2006).
- Ayuda económica específica para las mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener empleo (RD 1425/2005).
Y en relación con la **acción protectora** del sistema de Seguridad Social, podemos encontrar los siguientes beneficios:
 - a) Aquellos que facilitan acreditar el requisito general de acceso a las prestaciones de alta o situación asimilada. Y así, A efectos de las prestaciones por maternidad y paternidad se considera situación asimilada al alta el período que se considere de cotización efectiva de las trabajadoras víctimas (por cuenta ajena o propia) de violencia de género (art. 4. 6ª del RD 295/2009, de 6 de marzo).
 - b) Aquellos que facilitan el acceso o mantenimiento de determinadas prestaciones:

- Acceso a la jubilación en su modalidad anticipada, considerando como no voluntario el cese en la actividad (art. 207.1 d) LGSS).
- Inexigencia de ser titular de pensión compensatoria o indemnización para acceder a la pensión de viudedad para los supuestos derivados de situaciones de separación, divorcio o nulidad en el matrimonio (art. 220.1 LGSS).
- En relación con la protección por desempleo se considera como situación legal de desempleo o de cese en la actividad para las trabajadoras por cuenta ajena o propia respectivamente la extinción o suspensión del contrato de trabajo de forma voluntaria o de cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva por causa de violencia de género (arts. 267, 331, 332 y 334 LGSS).

Dentro de la protección a los desempleados también habría que señalar: un acceso específico a la Renta activa de Inserción (RD 1369/2006); y la no consideración de renta o ingreso computable la ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo.

Por otro lado, la DA. Primera de la LO 1/2004 vino a determinar que quién fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le pudiera corresponder, salvo que hubiere mediado reconciliación entre ellos; y además se preveía que la pensión entonces pasase a incrementar la de los huérfanos. Cuatro detalles merecen ser reseñados: a) la imposibilidad del disfrute de la pensión de viudedad por haber dado muerte al cónyuge ya estaba prevista como causa de extinción en el art. 11.2 de la OM 13-2-1967; b) que esa imposibilidad se extendía al delito de lesiones; c) que la imposibilidad conllevaba en su caso que la pensión de los huérfanos pudiera ser incrementada con la pensión de viudedad que no podía disfrutar el agresor; y d) además que se prohibía que por vía representación legal de los hijos, se pudiera de facto recibir las prestaciones (apartado 2 de la DA. Primera)⁷.

Como se ha podido apreciar a la víctima de violencia de género se le abre un amplio abanico de derechos y beneficios en distintas esferas, lo que si bien es positivo no deja de ser compleja su articulación una vez llegado el momento.

Centrándonos en la respuesta que el sistema de Seguridad Social ofrece a la víctima de violencia de género y su valoración, debe de tenerse en cuenta la propia configuración del sistema y de que estamos ante “...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”⁸.

Nuestro sistema de seguridad social configura su protección en atención a determinados riesgos sociales que entiende que deber ser objeto de su protección y que entran dentro de la dosis de seguridad social que España se puede permitir. En definitiva, de aquellos riesgos

⁷ Un análisis actual completo de esta figura debe hacerse con los arts. 231 y ss. LGSS.

⁸ De la exposición de motivos de la LO 1/2004.

sociales que se consideren en cada caso merecedoras de protección y por ello se conviertan en contingencias protegidas. No estando entre ellas la violencia de género.

Un primer planteamiento podría ser considerar que el fenómeno de la violencia es un riesgo social a ser considerado contingencia a proteger. Evidentemente riesgo lo es, en el sentido de que nos encontramos con un hecho futuro e incierto y cuya actualización genera un daño. Más dudoso se presenta su calificativo como social y ello aunque se considere que “... *la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad*”⁹. Si partimos del sentido tradicional de que un riesgo para ser calificado como social debe reunir dos notas:

- a) Su generalidad y que por tanto puede afectar a cualquier persona, presenta un problema, y es que solo afecta a las mujeres y siempre que la violencia proceda de un hombre.
- b) El convencimiento de que debe organizarse una respuesta colectiva frente a él. Lo que obviamente se presenta en este caso, pero la respuesta más conveniente es como muy bien señala la propia LO 1/2004 “... *se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.*”

Por otro lado no debe olvidarse que nuestro sistema de seguridad social es básicamente profesional (en su nivel contributivo) y que habría que valorar qué relación con el trabajo tiene o no la violencia de género. Desde luego directa no lo es. Téngase en cuenta que un importante número de contingencias están vinculadas directamente con el trabajo (por ejemplo: la incapacidad temporal, riesgos durante el embarazo y lactancia, incapacidad permanente, desempleo y jubilación); en otras, si no cabe hablar de que el trabajo es el responsable de la actualización de la contingencia, si puede decirse que el hecho de trabajar la condiciona (por ejemplo, la maternidad, paternidad y cuidado de hijo enfermo grave) o que puede incidir en el núcleo familiar en caso de fallecimiento del trabajador; o facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o la llevanza de las cargas familiares (como las prestaciones familiares); y por último su incidencia como causa secundaria de necesidad, cuando la actualización de un riesgo derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

Otra cosa es que dentro de ese círculo más amplio que es la protección social pública, pudiera pensarse en reconocerle una configuración propia y autónoma, pero sería muy cuestionable y de compleja articulación.

Centrándonos en las actuales medidas de Seguridad Social dirigidas a paliar las consecuencias de la violencia de género se advierte lo siguiente:

- Que las medidas de seguridad social relativas a promover, mantener o proseguir en la carrera de seguro vienen determinadas por los derechos laborales que se ofrecen a las víctimas laborales. De poco serviría, por

⁹ De la exposición de motivos de la LO 1/2004.

ejemplo, ofrecer a la víctima la posibilidad de suspender la relación laboral, si eso conlleva la pérdida de la continuidad en la carrera de seguro.

- En relación con las medidas de seguridad social –directamente relacionadas con la acción protectora– cabría decir prácticamente lo mismo, por ejemplo, la consideración como situación legal de desempleo de los ceses voluntarios en el trabajo o en la actividad, motivados por situaciones de violencia de género y su consideración como situaciones legales de desempleo.

Quizás haya otras medidas que se podrían haber tenido en cuenta y que no dependen directamente del “*derecho laboral reconocido*”, y que podrían considerarse como de “equidad de género”, como propugna al OISS, como por ejemplo:

- En el ámbito de la prestación de incapacidad temporal o de incapacidad permanente calificar las situaciones derivadas de violencia de género como procedentes de accidente común y con ello librarlas de la exigencia de un período mínimo de cotización. Téngase en cuenta que no siempre las acciones de violencia de género van a ser tipo físico y que como son una agresión típica son calificables como un accidente común. La Ley 13/2007, en su art. 3.3 considera como actos de violencia de no sólo los físicos, sino también los psicológicos, económicos y sexuales.
- Respecto a las prestaciones de supervivencia también cabría estudiar si el régimen de acceso de las víctimas de violencia de género es mejorable. Y así, podría ser considerada la muerte del agresor –en caso de situaciones de alta o asimilada– como accidente común y no exigir período de cotización. También debería de matizarse la exigencia de una duración mínima del matrimonio (apartado 2 del art. 219 LGSS) y exceptuar a la víctima de que el matrimonio haya durado uno o dos años según los casos. Y ello también debería de ser contemplada para las parejas de hecho que una vez constituidas no alcancen el mínimo de tiempo de formalización previa a la muerte (art. 221.2 LGSS).
- En el terreno de la interrelación entre situaciones incapacidad temporal-desempleo-incapacidad temporal (art. 283 LGSS), debería de asimilarse una situación de incapacidad temporal proveniente de violencia de género, a las situaciones de maternidad o paternidad que actúan sobre la prestación de desempleo como neutras y por tanto no afectan a la duración de la misma (art. 284 LGSS).
- En el ámbito de la protección al desempleo del nivel asistencial se echa en falta su consideración expresa y así podría liberarse a la víctima del denominado período de espera (art. 274.1 LGSS) y recogerla como una modalidad de situación por su cualificación o bien que sea contemplada específicamente en la duración de las diversas modalidades de subsidio.

También hay un aspecto que parece muy conflictivo y que es acreditar que ha existido existencia de violencia de género en particular al hilo de solicitudes de pensión de viudedad cuando ha transcurrido un cierto tiempo entre la ruptura de la relación conyugal y el hecho

causante. La postura de los tribunales no es uniforme y oscila entre aquellos que ponderan todas las circunstancias aunque no hayan medios de prueba plena y les basta con serios indicios para concluir que hubo violencia de género (el caso más reciente lo tenemos en la STS núm. 22/2016, de 20 de enero) o aquellos otros que hacen aplicación literal de la norma y así, por ejemplo, no contempla que pueda existir violencia que pueda ser título suficiente para acceder a la pensión de viudedad (sin necesidad de estar percibiendo pensión compensatoria en caso de rupturas conyugales) si esta se produjo un año después de la separación o divorcio (STSJ Murcia núm. 634/2016, de 4 de julio).

El equilibrio entre un voluntarismo excesivo y un exceso de rigor es donde puede encontrarse la clave que contemple la “equidad de género” que reclama la OISS. O lo que viene a ser algo parecido la valoración de los indicios existentes con “*perspectiva de género*” flexibilizando la valoración de la prueba (en este sentido puede verse la reciente STSJ Canarias de 7-3-2017 (Recurso 1027/2016).

De *lege data* cabe decir que, en principio y frente a épocas históricas ya superadas, se dispone actualmente de un marco normativo bastante completo (incluidas las normas propias del Derecho Social) de medidas preventivas, reactivas y reparadoras, a pesar de ciertas deficiencias. Pero de *lege ferenda* debe añadirse a continuación que ese marco está en gran medida disperso y ello plantea problemas aplicativos. Pero además, y esto no es menos relevante, no se atiende a la tutela efectiva de todas las manifestaciones de la violencia que los hombres ejercen sobre las mujeres, dentro (esfera privada) y fuera (esfera pública, que incluye el ámbito “laboral”) del ámbito familiar. Por ello, habría de dotarlo de una mayor racionalización, coherencia y garantías de efectividad. Esta dirección de política del Derecho es necesaria para la erradicación de la violencia de género.

Ahora bien: no se trata sólo de llevar a cabo cambios normativos, pues es necesario un cambio “cultural” y de las mismas estructuras de poder existentes en las relaciones sociales, pues como se hace notar en la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la (Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993) “la violencia contra la mujer constituye una *manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales* entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”. La experiencia trágica de las situaciones relacionales de violencia de género muestra, no obstante su extraordinaria importancia, los límites del Derecho como instrumento de solución real del problema social de la violencia de género. Aparte de las garantías de “efectividad jurídica”, es necesaria la “efectividad social” y la seguridad real a través de medidas públicas de activación, de lucha y empoderamiento de las mujeres encaminadas a remover todos los obstáculos para erradicar la violencia de género. (En esa dirección se insertó en gran medida la Resolución del Parlamento Europeo A4-0250/97, sobre una Campaña Europea sobre Tolerancia Cero ante la violencia contra las mujeres).