



Resolución 2019R-411-17 del Ararteko, de 7 de agosto de 2019, que recomienda al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco que revise la resolución por la que acuerda la denegación de la solicitud de reconocimiento de la renta de garantía de ingresos y prestación complementaria de vivienda, dado que la reclamante, víctima de violencia de género, cesó con causa justificada en uno de sus dos trabajos a tiempo parcial, uno de carácter indefinido, a cambio de disponer de una jornada laboral a tiempo completo.

Antecedentes

Una ciudadana solicitó la intervención del Ararteko con motivo de su disconformidad con la resolución de Lanbide por la cual se le denegaba la solicitud de reconocimiento de las prestaciones de renta de garantía de ingresos (RGI) y de prestación complementaria de vivienda (PCV) y la penalización de un año sin poder volver a solicitarla.

En efecto, la reclamante solicitó el reconocimiento de ambas prestaciones con fecha 06 de octubre de 2016. En la solicitud informó de que actualmente conformaba una unidad de convivencia (UC), residente en el municipio de Barakaldo, con tres menores a cargo y que no solo era víctima de violencia de género, sino que su ex pareja y progenitor de sus hijos tenía una orden de alejamiento de los 4 miembros de su UC.

Durante la instrucción del procedimiento, Lanbide le remitió una comunicación en la cual le señalaba que había detectado el incumplimiento de requisitos y/u obligaciones señalados a continuación:

-“En el caso de disponer de ingresos de trabajo, no disfrutar de una reducción de jornada laboral, excedencia o situación análoga, salvo cuando dicha circunstancia no sea voluntaria y así se acredite o cuando sea considerada necesaria por Lanbide.

El 30/09/2016 cesó voluntariamente en la empresa (xxx). y el 30/06/2016 tuvo una baja por otras causas, cuyo motivo deberá justificar documentalmente.

El cese voluntario supone un año de sanción sin poder acceder a la RGI/ PCV

Estar empadronadas y tener la residencia efectiva en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) en el momento de la presentación de la solicitud y durante los tres años anteriores ininterrumpidamente, con las siguientes excepciones: 1. Miembros de las colectividades vascas, no es necesario ningún tiempo de padrón. 2. Perceptores de pensión pública, un año de padrón. 3. Víctimas de maltrato doméstico, un año de padrón. 4. Un año de padrón más cinco años de actividad laboral remunerada, con alta en la Seguridad Social. 5. Empadronamiento y residencia efectiva en la CAE durante cinco años continuados de los diez inmediatamente anteriores.





No ha justificado documentalmente tener una sentencia de víctima de violencia de género que esté en vigor.

No disponer de patrimonio (títulos, valores, vehículos y en general cualquier otro bien mueble), por una cuantía máxima equivalente a cuatro veces la cuantía anual de la modalidad de la Renta de Garantía de Ingresos que les pudiera corresponder en el supuesto de ausencia total de recursos, en función del número total de personas miembros de la unidad de convivencia y del tipo de unidad de convivencia.

Deberá aportar originales, copias y traducciones oficiales de los certificados de bienes de todos los miembros de la unidad familiar”.

Tras recibirla, la reclamante presentó alegaciones acompañada de documentación de apoyo, entre otros: copia de los contratos de trabajo y del Auto 74/2015 del Juzgado de Violencia sobre la Mujer referido a su caso. También incluía nota del Juzgado en la cual éste fijaba la vista oral de su juicio sobre esta cuestión en abril 2017. En sus alegaciones añadía, además, que:

-Respecto a las bajas causadas en la empresa de limpieza (xxx): por un lado, en cuanto a la que constaba con fecha de 30 de junio de 2016, reflejaba en realidad el fin de uno de sus contratos como Limpiadora con dicha empresa (de octubre de 2015 hasta junio de 2016). Por otro lado, en cuanto a la baja voluntaria que constaba con fecha 30/09/2016 en la misma empresa: se trataba de un contrato de 2 horas diarias/10 horas semanales más 5 horas cada sábado para limpiar un colegio en un municipio de Munguía, que combinaba con otro de media jornada en la empresa de panadería "(yyy)", sita en el barrio bilbaíno de Deusto, de 20 horas semanales.

Desde esta última empresa de panadería le ofrecieron ampliar la jornada de trabajo a jornada completa de 40 horas semanales y dado que conllevaba una mejora ostensible de su situación laboral, traslados, sueldo y conciliación de la vida personal y laboral -en el contexto previamente descrito de violencia y orden de alejamiento-, se había dado de baja voluntaria en el trabajo en la empresa de limpieza (xxx), indefinido a tiempo parcial, para aceptar el de la panadería a tiempo completo en Deusto.

-Con relación a su situación de Víctima de Violencia de Genero, aportaba documentación judicial en la que constaba no solo la orden de alejamiento que tenía en vigor tanto respecto a sus hijas como respecto a ella, sino que en el escrito especificaba que estaban a la espera de juicio, con una demora de meses de la cual ella tampoco era responsable, ya que dependía de su abogado/a de oficio y los Juzgados. Añadía que el procedimiento continuaba en curso en ese momento.





-Por último, respecto a los certificados de bienes de país de origen de sus tres hijas menores, en el escrito presentado ante Lanbide confirmaba al organismo público que habían sido solicitados formalmente a Marruecos pero todavía no se los habían remitido las autoridades competentes y se comprometía a presentar la documentación ante Lanbide en cuanto llegara a su poder, señalando que los plazos de dicha gestión documental no estaban en su mano.

A pesar de ello, Lanbide desestimó las alegaciones y resolvió denegar el derecho a ambas prestaciones a la reclamante mediante resolución motivada únicamente por:

-“Disfrutar de una reducción de jornada laboral o situación análoga de forma voluntaria.

Alega que cesó voluntariamente para aceptar la ampliación de horario en otra empresa, pero el trabajo en el que cesó era indefinido y lo dejó para ampliar la jornada en un contrato temporal.

El cese voluntario supone un año de sanción sin poder acceder a la RGI/ PCV”

En ningún caso tuvo en cuenta Lanbide que el rechazo voluntario de dicho empleo a tiempo parcial tenía como objetivo la mejora de sus condiciones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral en el contexto de violencia y de orden de alejamiento en vigor establecida. Tampoco requirió el organismo público la elaboración de un informe de orientación laboral que lo justificara.

Tras serle notificada la resolución de denegación, la reclamante presentó recurso potestativo de reposición, reiterando los argumentos señalados en fase de alegaciones. Con posterioridad, presentó queja ante el Ararteko.

El Ararteko, tras admitir la queja a trámite, solicitó la colaboración de Lanbide con relación a los hechos anteriores y le trasladó determinadas consideraciones previas que, para no ser reiterativos, posteriormente se reproducen.

En respuesta a la petición de colaboración, el director general de Lanbide, procedió a la remisión de un informe al Ararteko, en el que indicaba que:

-“Por la presente damos respuesta a su escrito de fecha 22 de marzo de 2017, relativo a la queja presentada por (...) en relación con la denegación de una solicitud de RGI/PCV

Visto el expediente, se aprecia que la reclamante, cesa voluntariamente de un trabajo de carácter indefinido, por otro de carácter temporal. Alega en este sentido que este último implica un aumento de la jornada laboral hasta de 40 horas y, que se adopta mejor a sus circunstancias personales y profesionales.

No obstante, resulta clarificador que el objetivo de este último contrato, tenga un claro carácter temporal. “Campaña primavera/verano”, el cual ha sido sustituido por otro cuya duración era indefinida, poniendo en una clara situación de incertidumbre laboral al núcleo familiar.



En el caso que nos ocupa, la recurrente al renunciar voluntariamente a un contrato indefinido, que por propia definición ampara de forma más estable la situación laboral de la UC, estaría cerrando la puerta a la posibilidad de obtener ingresos por esa vía, los cuales, en caso de ser inferiores a la RGI, podrían ser completados mediante ésta.

El artículo 9.8 del Decreto 147/2010, de 25 de mayo, de la Renta de Garantía de Ingresos establece, como requisito para ser beneficiario de la Renta de Garantía de Ingresos, hacer valer y haber hecho valer todo derecho o prestación de contenido económico que le pudiera corresponder a la persona titular o cualquier otra de su Unidad de Convivencia.

A mayor abundamiento, el artículo 16.f) de la misma Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, dispone, al enumerar los requisitos que deben reunir los titulares del derecho a la renta de garantía de ingresos que "En el caso de disponer de ingresos de trabajo, justificados mediante contrato laboral, no disfrutar de una reducción de jornada laboral o situación análoga, salvo circunstancias excepcionales que se determinarán reglamentariamente. En esta línea normativa desarrolla este precepto el artículo 9.7 del Decreto 147/2010.

En cuanto a la posibilidad de no poder solicitar la RGI durante un año, si bien la redacción de este párrafo en la Resolución de denegación es confusa. Conviene precisar que Lanbide considera, en el supuesto que nos ocupa, que existe una relación causal entre la determinación de prestar la baja voluntaria en el puesto de trabajo de carácter indefinido por parte de (...) que tuvo lugar el 30 de septiembre de 2016 y la solicitud de prestación de RGI, el día 1 de octubre de 2016. Considerando que existe una intencionalidad por parte de la solicitante que deviene a justificar la imposibilidad de reconocer el derecho a la prestación durante el año siguiente a dicho cese voluntario.

Medida que no puede ser confundida con la establecida en el artículo 28.3 de la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, sobre la imposibilidad de solicitar la prestación durante el plazo de un año a contar desde la extinción. Habida cuenta, como señala usted en su informe, que la Sra. (...), no tiene reconocida la titularidad de la prestación.

La medida adoptada debe ser así interpretada en virtud de lo dispuesto por el artículo 13.1 de la citada Ley, que dispone lo siguiente: "La renta de garantía de ingresos tendrá carácter subsidiario, y en su caso complementario, de todo tipo de recursos y prestaciones de contenido económico previstas en la legislación vigente que pudieran corresponder a la persona titular o a cualquiera de los miembros de su unidad de convivencia.(...)".

Esto es, se puede deducir que la intención del legislador era no posibilitar que las personas que hubieran reducido su jornada, o renunciado al empleo, o haber



sido despedidos por causas imputables a él por analogía, solicitaran la Renta de Garantía de Ingresos, ya que la misma se trata de una prestación de carácter subsidiario, que no puede servir para sustituir los ingresos que pudieran corresponderle del trabajo.”.

El recurso presentado por la reclamante fue desestimado en el sentido y con la motivación señalada por Lanbide, tanto en la resolución previa como en el informe de colaboración remitido a esta institución.

Lanbide añadía entre los fundamentos de derecho de la resolución desestimatoria de dicho recurso, la referencia al artículo 9.8. del Decreto 147/2010 de 25 de mayo, que establece como requisito para ser beneficiaria de la RGI “...hacer valer y haber hecho valer todo derecho o prestación de contenido económico que le pudiera corresponder a la persona titular o cualquier otra de su UC”, siendo la primera ocasión en que lo incorporaba desde el inicio del procedimiento.

Entendiendo, por tanto, que se disponen de los hechos y fundamentos de derecho necesarios, se emiten las siguientes:

Consideraciones

Esta resolución del Ararteko tiene por objeto analizar si la denegación de la solicitud de reconocimiento del derecho subjetivo a la RGI y la PCV por parte de Lanbide ha sido ajustada a Derecho.

1. Lanbide ha motivado su resolución de denegación de la solicitud de RGI/PCV en el hecho de que, según Lanbide, la reclamante no ha cumplido con los requisitos establecidos en la normativa, al constar la baja voluntaria previa en un empleo.

Sin embargo, lo cierto es que ha quedado acreditado que la reclamante, UC monoparental, ha estado combinando dos trabajos precarios por horas y a jornada parcial respectivamente, en 2 municipios distintos al que reside y en el que están escolarizadas sus hijas para cubrir sus necesidades básicas:

-Uno en el sector de limpieza, indefinido a tiempo parcial pero con una duración estimada de 10 meses, de 2 horas diarias más 5 horas los sábados, en un colegio del municipio de Munguía, por un total de 60 horas/mes de media.

-Otro, por obra y servicio a tiempo parcial, para la campaña primavera/verano, en una panadería de Deusto, Bilbao, de 3 horas por la mañana más 5 horas los sábados, de 20 horas semanales, 80 horas mensuales de media, como aspirante a panadero/a.

Ambos sumaban un total de 480 horas/mes laborales de media con su sueldo correspondiente, lo que conlleva, además, traslados entre 3 municipios de más de dos horas diarias de viaje entre sus dos trabajos a tiempo parcial y su municipio de





residencia (Barakaldo). Todo ello en el contexto de una orden de alejamiento en vigor por violencia de género para ella y sus 3 hijas menores.

La baja voluntaria previa a la solicitud de RGI/PCV que consta en la vida laboral de la reclamante en uno de los dos empleos (el de menos horas semanales y que está más alejado de su municipio de residencia y escolarización de sus hijas) viene derivada de la oferta por parte de la panadería de Deusto, de realizar una jornada completa de 40 horas semanales ó 1600 horas/mes de media en dicha empresa en una localidad más cercana su municipio de residencia. Los anteriores datos permiten concluir que, con dicho cambio, las condiciones de trabajo habían claramente mejorado, y por tanto la baja voluntaria estaría justificada tal y como prevé el Documento de Criterios de Lanbide, actualizado en mayo 2017, (apartado 4.4):

-“No se considerará baja voluntaria cuando la titular o beneficiaria de RGI deje un trabajo de forma voluntaria para comenzar en uno nuevo mejor que el anterior (incremento de jornada laboral, de salario, condiciones laborales en general)...Para realizar esta excepción será necesario tener un informe de orientación laboral”.

A pesar de que en el anterior empleo tenía contrato indefinido la duración del mismo era de 2 horas diarias, más 5 horas los sábados (15 horas semanales) y exigía desplazarse hasta Munguía desde Barakaldo y desde allí a Bilbao a su segundo empleo. Motivo por el cual al tener la nueva oferta de ampliación de jornada en la panadería de Deusto (40 horas semanales), se dio de baja la reclamante voluntariamente para poder aceptarla y de este modo no solo aumentar su jornada y sueldo, sino mejorar su situación laboral y la conciliación de la vida familiar y profesional. De hecho, en la lectura en detalle de la cláusula segunda de dicho contrato de limpieza del que se dio de baja voluntariamente, a pesar de su teórica naturaleza de “indefinido” se señalaba específicamente que: *“El contrato se concierta para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en Limpieza de las Instalaciones del Colegio, dentro de la actividad cíclica intermitente de Mantenimiento y Limpieza de las Instalaciones, cuya duración será de 10 meses”.*

Por todo lo señalado anteriormente, la baja voluntaria de dicho empleo para optar por uno a jornada completa en una misma empresa y municipio estaría, en opinión del Ararteko, justificada.

2. Ni la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, ni el Decreto 147/2010, de 25 de mayo, prevén expresamente la denegación de la RGI/PCV por rechazar un empleo. En la respuesta remitida por Lanbide a la solicitud de colaboración de este Ararteko se hace referencia al art. 9.7 del Decreto 147/2010, de 25 de mayo, que establece entre los requisitos para ser titular de la RGI, no disfrutar de una reducción de jornada laboral o situación análoga, salvo cuando dicha circunstancia no sea voluntaria y así se acredite o cuando sea considerada necesaria previo informe del Servicio Social. Lanbide también invoca el artículo 9.8 del Decreto 147/2010, de





25 de mayo que establece como requisito para ser beneficiario de la Renta de Garantía de Ingresos, hacer valer todo derecho o prestación de contenido económico que le pudiera corresponder a la persona titular o a cualquier otra de su Unidad de Convivencia.

En opinión del Ararteko sería necesaria una modificación normativa que recogiera expresamente el rechazo voluntario a un empleo sin causa justificada como causa de denegación de la RGI/PCV y que, además, estableciera, con todas las garantías, la manera de acreditar la existencia de causa justificada. No parece suficiente sustentar la denegación de un derecho en artículos previstos para otros supuestos.

En todo caso, el hecho de que el rechazo voluntario tenga su causa en la aceptación de mejores condiciones laborales en otro empleo debería haber sido objeto de consideración por Lanbide o bien, al igual que se prevé en el documento de criterios de Lanbide actualizado a mayo de 2017, en los supuestos en los que se incurre en causa de extinción por el rechazo voluntario a un empleo, debería haberse requerido la elaboración de un informe de orientación laboral que justifique si han mejorado o no las condiciones de trabajo¹.

Lanbide no ha tomado en consideración sus nuevas circunstancias laborales cuando, en opinión del Ararteko, el aceptar el empleo a jornada completa, aunque sea temporal por el momento, es una mejora clara de condiciones labores en su situación de monoparentalidad con tres menores a cargo y las dificultades relativas a la conciliación laboral, en un contexto de violencia de género y orden de alejamiento.

El Ararteko ha elaborado varias resoluciones en las que se analiza la denegación de la RGI por el mismo motivo:

-Por un lado, la Resolución 2016R-788-15 de 11 de marzo de 2016², en la que la denegación se motivó en la existencia de dos bajas laborales que, en opinión del Ararteko, deberían haberse puesto en relación con las altas inmediatas en nuevas relaciones laborales, lo que supondría que estaría justificado considerar que no se ha producido una renuncia a un derecho de contenido económico.

Del mismo modo, la Resolución 2016S-34-16 del Ararteko, de 2 de diciembre de 2016³ que analizaba la importancia de las circunstancias personales (familia

¹ La petición de informes está prevista en el art. 79 y 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

Resolución 2016R-788-15 del Ararteko de 11 de marzo de 2016, por la que se recomienda al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno vasco que reconsidere la denegación de una Renta de Garantía de Ingresos (RGI) y una Prestación Complementaria de Vivienda (PCV) n la que se analizaba la actuación de Lanbide de denegar la prestación a una persona porque en su vida laboral, previa a ser titular de las prestaciones, constaba una baja voluntaria en un empleo Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3890_3.pdf

³ Resolución 2016S-34-16 del Ararteko, de 2 de diciembre de 2016, por la que se sugiere al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, que revise la resolución de extinción de las prestaciones de Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda. Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_4076_3.pdf

monoparental con dos hijos menores de edad, uno de ellos con una discapacidad) en el rechazo de un empleo por parte de una perceptora de RGI/PCV por la imposibilidad de conciliar su vida familiar, motivo de extinción de las prestaciones por parte de Lanbide; circunstancias familiares y de seguridad complejas que también se dan en el expediente de queja objeto de esta resolución.

En el mismo sentido que lo anteriormente señalado, se puede traer igualmente a colación el recurso estimado (2018/REC/004327) en otro expediente de queja presentado ante el Ararteko (nº 1097/2018/QC) en un caso similar de baja voluntaria por titular de RGI/PCV que conforma UC monoparental con un menor a cargo, en cuyos fundamentos de derecho tercero y cuarto señalaba Lanbide:

-TERCERO: "...se constata que aunque la recurrente causara baja voluntaria con la empresa xxx...no solo mejoró su situación laboral y económica, sino que además mejoró sus expectativas de empleo a futuro y su situación personal a efectos de conciliación familiar, punto a tener en cuenta por el bien de la menor que tiene a cargo.

CUARTO: Si bien es cierto que en el documento donde se recogen los criterios que Lanbide tiene en cuenta para la interpretación de las disposiciones que rigen la RGI, viene como requisito para darse de baja voluntaria de un empleo e iniciar otro, tener un informe de orientación laboral, no podemos obviar que las mejoras son palpables cuantitativa y cualitativamente y que la rapidez con la que se produjo el cambio de un contrato a otro pudo ser una circunstancia a tener en cuenta para no llevar a cabo este requisito formal, que en ningún caso puede desvirtuar el espíritu de la norma reguladora de la RGI"

3. Tal como señala en su exposición de motivos el Decreto 147/2010, de 25 de mayo, antes citado, la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social tiene por principal objetivo: " *estructurar un sistema sólido, susceptible de garantizar su fortaleza en las situaciones de crisis y bien adaptado a la evolución de las necesidades observada en los últimos años. Aun reconociendo el balance positivo que, en el marco del modelo anterior, fue capaz de contener las tasas de pobreza y de prevenir con eficacia las formas más extremas del fenómeno, considera indispensable reorientar los esfuerzos de las políticas públicas, teniendo presentes ciertas tendencias que han venido determinando las características cualitativas de esta evolución, en particular, la feminización de la pobreza en clara relación con las situaciones de monoparentalidad– y, quizá con mayor calado debido a su perfil estructural, la pobreza asociada a bajos niveles salariales.* "

Por ello, el Ararteko, reitera, en este caso concreto y en otros similares, que las familias monoparentales formadas por mujeres con hijos a cargo están siendo especialmente afectadas por situaciones de pobreza, como se refleja en los informes y diagnósticos elaborados por el propio Departamento de Empleo y Políticas Sociales y por parte de otros organismos⁴. La normativa que rige la



RGI/PCV, en principio, visibiliza y tiene presente también en varios momentos la situación de especial vulnerabilidad de las personas víctimas de violencia de género –adultas y menores-, como titulares y/o beneficiarias de RGI/PCV tanto a nivel de requisitos como de obligaciones.

A pesar de ello, este Ararteko ha analizado numerosas resoluciones similares al caso que nos ocupa en las que Lanbide realiza interpretaciones extensivas del artículo 9.8 del Decreto 147/2010, de 25 de mayo de la RGI que establece como requisito para ser beneficiario de ella el: *“Hacer valer con carácter previo a la finalización de la instrucción del expediente todo derecho o prestación de contenido económico que le pudiera corresponder a la persona titular o a cualquiera de las personas miembros de la unidad de convivencia.* Dado el caso que se analiza en esta resolución, con todas sus condiciones de desenvolvimiento, resulta difícil encontrar su encaje o entender que se podría ajustar su aplicación al espíritu de esta norma, dado que la reclamante no ha dejado de hacer valer ningún derecho de contenido económico renunciando a uno de sus dos trabajos a tiempo parcial de 2 horas diarias y 5 horas los sábados en 2 municipios distintos para optar a un trabajo a jornada completa en un solo municipio de más horas y sueldo, tal como acreditó la reclamante en periodo de alegaciones y en vía de recurso.

En conclusión, por todo lo anterior señalado, en opinión del Ararteko, la denegación de la solicitud de RGI/PCV realizada por la reclamante en octubre 2016 y denegada en enero 2017, así como la desestimación del recurso de reposición presentado por la reclamante con fecha 31 de mayo de 2017 no son ajustadas a derecho: la reclamante ha acreditado que la baja voluntaria del segundo de sus empleos a tiempo parcial, que consta en su certificado de vida laboral previo a su solicitud de RGI/PCV, está justificada. No solo mejoró su situación laboral y económica, sino también sus expectativas futuras de empleo y su situación personal a efectos de conciliación familiar, punto a tener en cuenta por el bien de los tres menores que tiene a cargo en un contexto de violencia y orden de alejamiento. No pudiéndose obviar que las mejoras son palpables cuantitativa y cualitativamente, y que la rapidez con la que se produjo el cambio de un contrato de trabajo a otro pudo ser una circunstancia a tener en cuenta para no llevar a cabo este requisito formal, que en ningún caso puede desvirtuar el espíritu de la norma reguladora de la RGI, por lo que a juicio del Ararteko no habría incumplido el requisito establecido en el art. 9.8. del Decreto 147/2010 de 25 de mayo.

Además, debemos reseñar que la demora de al menos 8 meses desde que realizó la solicitud de RGI/PCV en octubre 2016 hasta la desestimación del recurso interpuesto por ella, notificado por Lanbide en mayo 2017 aumentó la situación de vulnerabilidad e inseguridad de la cual partía toda la familia de 4 miembros. En este sentido el Ararteko reitera la apelación a la importancia del derecho al interés superior del menor, el cual forma parte de nuestro ordenamiento jurídico

⁴ Informe de resultados de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) 2016.

[Disponible en:

https://www.euskadi.eus/web01-a3estnpr/es/contenidos/documentacion/informe_epds_2016_2/es_epds2012/index.shtml]

Informe 2018 EMAKUNDE: “La evaluación de impacto en función del género en la exclusión social y pobreza”:





(Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos del niño 1989, Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero) y cuyo impacto en la prestaciones de RGI/PCV se analizó por esta institución en el Recomendación de carácter general del Ararteko 2/2015, de 8 de abril⁵. En ella, se señalaba la obligada consideración al interés superior del menor en las políticas públicas y, en especial, en el sistema de garantía de ingresos.

Por todo ello, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 11 b) de la Ley 3/1985 de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se eleva al Departamento de Empleo y Políticas Sociales la siguiente:

RECOMENDACIÓN

El Ararteko recomienda la revisión de la resolución por la que Lanbide acuerda la denegación de la solicitud de reconocimiento de la Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda, dado que la reclamante, con 3 menores a cargo (tanto ella como sus hijos con orden de alejamiento en vigor como víctimas de violencia de género) cesó el empleo de manera voluntaria pero justificada en uno de sus dos empleos a tiempo parcial de carácter indefinido para poder trabajar en su otro empleo a jornada completa, por lo que cumplía los requisitos para ser titular de la Renta de Garantía de Ingresos.

⁵ Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3662_3.pdf

