

Violencia económica

25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación contra la Violencia de Género
Hoja informativa

La violencia económica es un fenómeno complejo, a veces invisible, que supone el control en el acceso a recursos económicos que aísla a las mujeres de la sociedad y de sus propios derechos, el derecho a la propiedad, a la educación, al acceso al empleo, entre otros derechos reconocidos en la legislación y normativa vigente. La propia economía se convierte en una forma de sufrimiento y control. Este tipo de violencia, limita a las mujeres, las priva, las discrimina y las aleja de los recursos patrimoniales y sus derechos económicos.

"No trabajes, no hace falta, ocúpate de la casa que es tu obligación".

"Tu trabajo no es importante, yo soy quien mantengo el hogar, deja de perder tiempo fuera y ocúpate de lo de dentro".

"No vales para trabajar fuera de casa, ¿Quién te va a contratar?".

"Parece mentira que no te des cuentas que te sometes a un estrés innecesario, deja el trabajo, te estás matando por nada, quédate en casa que es dónde mejor vas a estar."

"Tú no tienes nada, todo lo que hay es mío, confórmate con que te deje utilizarlo."

¿Has escuchado estas frases alguna vez?

Estas frases y muchas otras más ilustran el horrible panorama en el que se ven inmersas muchas mujeres que quieren desarrollar sus vidas profesionales y se ven vetadas, coartadas por comentarios que inciden en su ánimo y autoestima con el propósito de que abandonen sus proyectos personales y profesionales.

Herramientas legales contra la violencia económica

A pesar de que la violencia económica puede resultar invisible, existe normativa y legislación vigente que reconoce los derechos de las mujeres. A continuación, podrás encontrar ejemplos de diferentes herramientas legales que sirven de marco en la lucha contra la violencia económica.

La Constitución Española

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 27

1. Todos tienen el derecho a la educación

Artículo 33

- 1. Se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia.*
- 2. La función social de estos derechos delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes.*
- 3. Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las leyes.*

Artículo 35

1. Todos los españoles tienen 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.

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

Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

El artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 reconoce los siguientes derechos a las mujeres víctimas de la violencia de género que tengan la consideración de trabajadoras por cuenta ajena:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción.*
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.*
- Derecho a la movilidad geográfica.*
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo.*
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo.*
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.*

Por otra parte, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Estas ausencias no computan para determinar el nivel de absentismo ni de la trabajadora ni de la plantilla, a efectos de fundamentar un despido objetivo (artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores).

Además, se considera nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su jornada, de movilidad y de suspensión, antes indicados, de acuerdo con el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a completar esta protección contra el despido, al modificar también el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la extinción por causas objetivas, así como los preceptos concordantes, 108.2 y 122.2, de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

En el momento de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, y a la luz del marco normativo que entonces regía esta actividad, la protección que se entendía necesaria en relación con las mujeres víctimas de violencia de género que desempeñaran una actividad por cuenta propia, se circunscribía a relevarlas de la obligación de cotización como tales trabajadoras por cuenta propia o autónomas si por causa de la violencia de género cesaban en su actividad.

El panorama descrito se ve alterado con la Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo. En el Capítulo III de dicha norma se incluye el Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente, y es en éste en el que se contemplan las disposiciones concretas de protección de la trabajadora autónoma, económicamente dependiente, víctima de la violencia de género, en relación con la adaptación de la jornada de la actividad laboral (artículo 14 de la Ley 20/2007) y en los casos de extinción de la relación contractual y de interrupciones justificadas de la relación laboral (artículos 15 y 16, respectivamente, de la Ley 20/2007).

Derechos de las funcionarias públicas

De acuerdo con los Artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; Art. 21 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, las funcionarias públicas, que sean víctimas de la violencia de género, tienen los siguientes derechos:

Derecho a la reducción o readaptación de la jornada, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que la Administración establezca.

Derecho a la movilidad por violencia de género.

Derecho a la excedencia. Durante los seis primeros meses, la funcionaria tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social correspondiente. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social cuando las funcionarias víctimas de violencia de género hayan reducido su jornada con disminución proporcional de la retribución. Asimismo, se tipifican como "falta muy grave", en el artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, las actuaciones que supongan acoso "por razón de sexo o acoso sexual".

Hay que señalar que la normativa contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público relativa a la violencia de género es de aplicación a todas las Administraciones Públicas relacionadas en el artículo 2 del mismo, merced al carácter básico de la misma. Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, Administraciones de las Entidades Locales, Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, etc.

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

Derechos en materia de seguridad social

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 1/2004, en los casos de violencia de género en los que se produzca la suspensión y la extinción del contrato de trabajo que conlleve la percepción de las prestaciones por desempleo por parte de las víctimas, se mantendrá la cotización. Así se posibilita a las trabajadoras prolongar los períodos de aseguramiento a efectos de generar futuros derechos sociales.

En el caso de la suspensión de la obligación de cotizar de las trabajadoras autónomas, el apartado 5 del artículo 21, la Ley Orgánica 1/2004 exime a las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género, de la obligación de cotización durante un periodo de seis meses que, además, será considerado como de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de Seguridad Social. A estos efectos, 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. Asimismo, esta situación será considerada como asimilada al alta.

Respecto a la pérdida de la pensión de viudedad e incremento, en su caso, de la pensión de orfandad, la Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 1/2004 establecía que quien fuera condenado por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones causada por la víctima salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

Ahora bien, como consecuencia de las modificaciones introducidas en la pensión de viudedad a través de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, su disposición adicional 30ª ha procedido a modificar la disposición adicional 1ª de la Ley Orgánica 1/2004. Esta modificación opera en dos sentidos:

Por una parte, se eliminan las referencias al cónyuge o excónyuge, toda vez que la extensión del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad a la pareja de hecho ha de implicar la pérdida de la condición de beneficiario de dicha pensión en los mismos supuestos previstos expresamente para el cónyuge o excónyuge.

Por otra parte, se reconoce expresamente en estos supuestos el derecho de los huérfanos a que la pensión de orfandad se vea incrementada en la cuantía de la pensión de viudedad, siempre que dicho incremento se prevea en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.

Desde el punto de vista de la gestión de prestaciones, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha ampliado las causas de denegación de la pensión de viudedad, incorporándose dos nuevas causas por las que dicha pensión no se reconocerá al solicitante (cónyuge, excónyuge o pareja de hecho) que hubiera sido condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio o de lesiones cuando la víctima sea la causante de la pensión. Asimismo, se ha creado una nueva clave de baja de la prestación, para los supuestos de conocimiento de la existencia de la sentencia firme de condena con posterioridad al reconocimiento de la pensión.

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

Derechos económicos

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aborda la lucha contra este tipo de violencia desde una estrategia integral. En este sentido, que el mercado de trabajo reconozca la violencia de género y se adapte a las circunstancias que genera en las personas que trabajan, es una de las más importantes innovaciones de esta ley, sin precedentes en el ámbito internacional.

Desde esta perspectiva, se viene trabajando en un programa específico de empleo, se ha adaptado la renta activa de inserción para este colectivo de mujeres y se ha previsto, entre otras medidas, actuaciones destinadas a facilitar la movilidad laboral de estas trabajadoras. Para ello se han establecido medidas para el empresariado y colaboraciones con empresas para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Programa específico para el empleo

El programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, tiene como objetivo procurar la inserción laboral por cuenta ajena de las mujeres víctimas de violencia de género o el desarrollo, en su caso, de una actividad profesional por cuenta propia.

Incluye las siguientes actuaciones:

- Itinerarios de inserción socio laboral, individualizado y realizado por personal especializado. Programas formativos específicos para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena. Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.*
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.*
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.*
- Incentivos para compensar diferencias salariales.*
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres.*

Publicación realizada para la campaña de Fundación Mujeres con motivo de "16 días de activismo contra la violencia de género" es una campaña internacional que empieza el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y se realiza hasta el 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos, que se desarrolla dentro del marco del proyecto Banco de Buenas Prácticas para la prevención de la violencia de género y Educar en Igualdad. Hacia un voluntariado 2.0 Por el buen trato, financiado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social a través del IRPF «OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL»; y dentro del marco del proyecto DANA+, financiado por el Fondo Social Europeo – Programa Operativo de Inclusión Social y Economía que se desarrolla entre 2019 y 2023.