



# Legislación comparada de protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Argentina, Ecuador, España, Estados Unidos de América (Nueva York), Nueva Zelanda y Uruguay

## Autoras

Paola Álvarez D.  
[palvarez@bcn.cl](mailto:palvarez@bcn.cl)

Paola Truffello G.  
[ptruffello@bcn.cl](mailto:ptruffello@bcn.cl)

Equipo de trabajo: Christine Weidenslaufer y Virginie Loiseau

Nº SUP: 133820

## Resumen

En el derecho internacional de los derechos humanos existen Convenios e instrumentos que tienen como fin eliminar la discriminación y/o la violencia contra las mujeres, a saber: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Recomendaciones Generales del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer N° 12 y N° 19 sobre la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará y el Convenio de Estambul.

En el ámbito laboral, en el 2019 la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 que se refieren a la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo, enunciándose una serie de medidas que pueden implementar los Estados Miembros, para mitigar los efectos de esta en el trabajo.

Desde una perspectiva comparada, se constatan legislaciones con medidas específicas de protección laboral respecto de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. A modo ejemplar, se revisaron los casos de Argentina, Ecuador, España, Estados Unidos de Norteamérica (Estado de Nueva York), Nueva Zelanda y Uruguay pudiendo concluir lo siguiente:

1. La mayoría de las legislaciones revisadas (Argentina, Ecuador, España, Uruguay) han dictado leyes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en contra las mujeres. En ellas, se define la violencia de género, la que comprende, por regla general, la violencia física, psicológica, sexual e incluso económica, entre otras. Específicamente en el ámbito laboral, se reconocen una serie de medidas, que van desde la elaboración de políticas públicas, promoción del respeto de los derechos laborales hasta el establecimiento de derechos laborales o de seguridad social para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
2. Por su parte, en Nueva Zelanda y en el Estado de Nueva York también se contemplan normas laborales pero solo para personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica.
3. Las medidas laborales adoptadas tanto para las trabajadoras de violencia de género y/o doméstica, se resumen en:
  - Derecho a horarios flexibles y otras modificaciones: flexibilidad en las horas y días de trabajo, ubicación del lugar de trabajo y obligaciones en el trabajo (Nueva Zelanda, por dos meses y España, sin plazo de duración).
  - Derecho a permisos laborales remunerados para concurrir a procedimientos judiciales, tratamientos psicológicos, entre (Ecuador, Nueva Zelanda, Uruguay y Estado de Nueva York).

- 
- Derecho a la movilidad geográfica y cambio del puesto de trabajo (España).
  - Derecho a suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y derecho a percibir prestación por desempleo (España).
  - Derecho a percibir la prestación de desempleo por renuncia voluntaria a consecuencia de la violencia doméstica (España y Nueva York).

Finalmente, el Estado de Nueva York y Nueva Zelanda establecen la ilegalidad de discriminar a las personas víctimas de violencia doméstica en el ámbito del trabajo.

## Introducción

---

A solicitud del usuario, este documento revisa en las legislaciones comparadas medidas específicas de protección laboral que corresponde tomar al empleador respecto a las mujeres trabajadoras cuando son víctimas de violencia de género, en ámbitos no relacionados con el trabajo.

Para ello, en primer lugar se abordan elementos de contexto del derecho internacional de los derechos humanos para las mujeres víctimas de violencia de género, describiendo algunos estándares internacionales en la materia. En segundo lugar, se revisan las legislaciones de Argentina, Ecuador, España, Estados Unidos de América (Estado de Nueva York), Nueva Zelanda y Uruguay que contemplan obligaciones para el empleador y/o derechos para las trabajadoras víctimas de violencia género. Los países fueron elegidos como ejemplos regulatorios que contemplan dichas medidas laborales para mitigar los efectos de la violencia de género contra las mujeres en el mundo del trabajo.

Las traducciones son propias.

## I. Elementos de contexto del derecho internacional de los derechos humanos y el mundo del trabajo<sup>1</sup>

---

El derecho de las mujeres a vivir sin la violencia está consagrado en tratados internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), en especial en las Recomendaciones Generales del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer N° 12 y N° 19 sobre la violencia contra la mujer (ONU Mujeres, s/f).

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará), define “violencia contra las mujeres” como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Capítulo I, artículo 1°). Asimismo, dispone en su artículo 7, del Capítulo III ‘Deberes de los Estados’,

---

<sup>1</sup> En esta materia se sigue en lo pertinente, el Informe BCN (2019). Violencia contra la mujer. Derecho comparado.

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

Casi veinte años después de la Convención de Belém do Pará, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del 2011 (Convenio de Estambul), definió “violencia contra las mujeres” como

una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

La Convención de Belem en su artículo 5.2, exige a las partes del convenio que tomen las medidas *legislativas y demás necesarias para actuar con la diligencia* debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Si bien este Convenio recoge la importancia de proteger a las mujeres de la violencia doméstica, que “las afecta de manera desproporcionada”, contempla además protección a las mujeres contra todas las formas de violencia y en particular establece como delito: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada”.

Además en el artículo 7.1, exige a las Partes que las medidas legislativas que se adopten (o de otro tipo) sean la base para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Por otra parte, resulta destacado en materia de medidas de prevención y protección para personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica o de género las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su inclusión constituye un cambio de paradigma relegado al “ámbito de lo privado”, no relacionada con el trabajo (OIT, 2020 b).

En el año 2019, se adoptaron las primeras normas sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190) y la Recomendación núm. 206.

Estos instrumentos fueron desarrollados por los actores claves del mundo del trabajo, es decir: representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, y establecieron un marco común para

prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género (OIT, 2020 a).

El Convenio núm. 190 reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este instrumento define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” que “tienen por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Esto comprende el abuso físico, el abuso verbal, la intimidación y el acoso moral, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, entre otras cosas. Por su parte, la Recomendación (núm. 206), establece un marco común para la acción a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Específicamente, el Convenio y la Recomendación también se refieren a la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. Su inclusión constituye un cambio de paradigma, antes la violencia doméstica estaba relegada al “ámbito de lo privado”, no relacionada con el trabajo (OIT, 2020 b), pero en la actualidad se le reconoce consecuencias en el “empleo, la productividad y la salud y la seguridad, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado laboral pueden ayudar, como parte de otras medidas, para reconocer, responder y abordar los impactos de la violencia doméstica” (Preámbulo de Convenio núm. 190).

La violencia doméstica no está definida en el Convenio ni en la Recomendación. Sin perjuicio, en documento de la OIT “Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo” se señala que esta es “una expresión de abuso de las relaciones de poder (tanto a nivel personal como de relaciones, comunitario y social) y está vinculada con cuestiones de dominio social y control económico”, pudiendo ser víctima de esta “cualquiera persona, con independencia, por ejemplo, de su sexo o género, su edad, su situación social y migratoria, y su nivel de educación”.

En particular, el artículo 10 (f) del Convenio dispone que los miembros del instrumento deben adoptar las medidas apropiadas para:

... [r]econocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida de lo razonablemente posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (subrayado propio).

Por su parte, la Recomendación indica una serie de medidas que pueden adoptarse por los países para mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Siendo estas (OIT, 2020 b.):

1. Otorgar licencias y protección temporal contra el despido: Las licencias ayudan a las personas que están experimentando violencia doméstica a asistir a audiencias judiciales, solicitar asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse, junto con sus hijos, a entornos seguros.
2. Promover entornos de trabajos saludables e inclusivos de apoyo: se insta a incluir la violencia doméstica en las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo, y a establecer modalidades de trabajo flexible para las víctimas de la misma. Las medidas pueden ser flexibilizar horarios de trabajo, utilizar seudónimos, entre otras medidas.
3. Facilitar el acceso a servicios de apoyo y de justicia: Las campañas e iniciativas de sensibilización crean un entorno propicio, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en el que

las víctimas pueden buscar ayuda y los testigos pueden tomar medidas. Ejemplos ilustrativos son facilitar información, en el lugar de trabajo, de medidas, servicios públicos y que brindan apoyo a las víctimas.

## II. Legislación extranjera

---

En este apartado se revisan las legislaciones de Argentina, Ecuador, España, Estados Unidos de América (Estado de Nueva York), Nueva Zelanda y Uruguay.

Para dichos efectos, en cada uno de los países analizados, se revisa en términos generales la definición, objeto y el ámbito de aplicación de las leyes de protección integral contra la de violencia de género para especificar los derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social que se otorgan a las víctimas.

### 1. Argentina

La Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009), define la violencia contra las mujeres en los siguientes términos:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (art. 4).

Entre sus objetivos la ley contempla el garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados (art. 2, letras a), b) y g).

La citada ley distingue diversas modalidades en las que se puede manifestar la violencia contra las mujeres, tales como, la violencia doméstica, institucional, laboral, contra su libertad reproductiva, obstétrica y mediática (art. 6).

Dentro de su Título II referido a las Políticas Públicas, la Ley 26.485 dispone como obligación del Estado desarrollar determinadas acciones prioritarias, promoviendo su coordinación entre el poder ejecutivo, las universidades y la sociedad civil. Entre las acciones encomendadas al Ministerio del Trabajo, Empleo

y Seguridad Social en materia de protección laboral a la mujer víctima de violencia, el artículo 11, N° 6, letras c) y d), dispone:

- a. Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;
- b. Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

## 2. Ecuador

La Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018) define la violencia de género contra las mujeres de la siguiente manera:

Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado (art. 4.1).

La Ley considera como su objeto el prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en los ámbitos público y privado, en especial en situaciones de vulnerabilidad o riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas, así como de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades (art. 1).

En su Capítulo III se establecen las atribuciones para cada uno de los integrantes del Sistema Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres que la ley establece<sup>2</sup>. En la materia en estudio, la citada ley considera para el Ministerio del Trabajo (ente rector de Trabajo) la facultad de:

- c. Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo (art. 28, e) y;
- d. Otorgar a las mujeres víctimas de género, permisos y licencias laborales con remuneración no imputable a vacaciones, motivadas por lo procedimientos judiciales que haya iniciado así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia (art. 28, g).

<sup>2</sup> El Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es el conjunto organizado y articulado de instituciones, normas, políticas, planes, programas, mecanismos y actividades orientados a prevenir y a erradicar la violencia contra las mujeres, a través de la prevención, atención, protección y reparación integral de los derechos de las víctimas (art. 13, Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres).

### 3. España

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en adelante LOMPIVG, representa la primera ley integral y específica contra la violencia de género en este país.

El artículo 1 de la citada ley dispone su sujeto de protección de esta ley es la mujer, y en algunas hipótesis de la ley sus familiares, allegados menores de edad que son víctimas de violencia. El citado artículo dispone que el objeto es:

[a]ctuar contra la violencia 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.

Las medidas contempladas en el texto normativo van desde medidas de sensibilización, prevención y educación hasta medidas de carácter penal y judicial, pasando por la contemplación de derechos de tipo económico y laboral.

Respecto a los derechos laborales de las víctimas de violencia de género se contemplan un conjunto de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social que pretenden.

[g]arantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público y las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género(art. 2d, LOMPIVG).

Para el reconocimiento de estos derechos, la ley exige acreditar la situación de violencia mediante la correspondiente Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que contenga medida cautelar a favor de la víctima, o bien, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, entre otros medios<sup>3</sup> (art. 23, LOMPIVG). A continuación, se describen los derechos laborales contemplados:

#### a. Derecho a reducción de jornada

Este derecho permite a la víctima de violencia de género realizar una jornada de menor duración con una disminución proporcional de salario. Se encuentra contemplado en el artículo 21 de LOMPIVG y en el artículo 37.8 del Estatuto de Trabajadores, en adelante ET.

El 37.8 del ET no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su reglamentación a la negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo entre los representantes de los

<sup>3</sup> 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.

trabajadores), y a falta de éste la trabajadora tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y en caso de que la empresa cuestione dicha reducción, se puede exigir el derecho ante los tribunales<sup>4</sup>.

#### **b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo**

Específicamente el reordenar el tiempo de trabajo, implica la adaptación del horario, mediante la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Sánchez (2018) señala respecto al contenido de este derecho que están comprendidos los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo, descansos a diferentes horas, para evitar una misma rutina y, evitar una fácil localización por el agresor; elección de turno de trabajo; entre otras.

También está contemplado en el artículo 21 de LOMPIVG y en el artículo 37.8 del Estatuto de Trabajadores.

#### **c. Derecho a la movilidad geográfica y cambio del puesto de trabajo**

Se trata del derecho preferente de la trabajadora a ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la empresa del mismo grupo o categoría equivalente con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral. La empresa tiene obligación de comunicar todas las vacantes existentes o futuras.

La duración del derecho es de 6 meses, tiempo que se reserva el puesto de trabajo de la trabajadora. Cumplido el plazo, la trabajadora puede optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuar con el nuevo. En caso de optar por seguir en el nuevo, se extingue la obligación de reserva del puesto antiguo.

La empresa por su parte, que tenga conocimiento de que alguna de sus trabajadoras sufre una situación de violencia de género, debe comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro.

#### **d. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y derecho a percibir prestación por desempleo**

La trabajadora víctima de violencia de género puede solicitar la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo con derecho a percibir la prestación de desempleo o el subsidio por insuficiente cotización (art. 45.1, letra t, ET).

El tiempo de suspensión no puede tener una duración superior a seis meses, excepto que el tribunal ordene su prorrogación (por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho) por la efectividad del derecho de protección de la víctima (art.48.6 ET).

---

<sup>4</sup> Procedimiento especial y urgente.



Para ejercer este derecho, se establecen ciertos requisitos a trabajadora, a saber: acreditación de la calidad de víctima de violencia de género; la condición de estar obligada a abandonar su puesto de trabajo; y su firme decisión de querer suspender el contrato de trabajo (LOMPIVG).

**e. Extinción del contrato por decisión de la trabajadora con derecho a la prestación por desempleo**

El ejercicio de este derecho está contemplado en el art. 49.1, letra m del ET y trae aparejado el derecho a la prestación por desempleo.

**f. Otras medidas**

La LOMPIVG contempla otras medidas de protección como: los contratos de interinidad celebrados por la empresa para sustituir a la trabajadora tendrán una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (art. 21.3); las ausencias al trabajo o faltas de puntualidad como consecuencia de la situación física o psicológica se considerarán justificadas (art. 21.4); y a las trabajadoras autónomas se les suspende la obligación de cotización durante un periodo de seis meses (art. 21.4).

**4. Estados Unidos de América (Estado de Nueva York)**

La Ley federal de Violencia contra las Mujeres (*Violence Against Women Act, VAWA*) es la normativa que históricamente financia los programas públicos para prevenir y perseguir los abusos contra las mujeres en los Estados Unidos (Cifuentes y Weidensfauber, 2019). Desde que se promulgó en 1994, el Congreso ha reautorizado VAWA en varias oportunidades<sup>5</sup>. La versión vigente es la Ley de Reautorización de la Violencia contra las Mujeres de 2022 (*Violence Against Women Reauthorization Act of 2022*, P o VAWA 2020<sup>6</sup>).

Esta norma federal, en general, no contempla medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género, salvo su disposición 602 la que dispone se “autoriza el uso de dichos subsidios para servicios de apoyo diseñados para permitir que un menor, un adulto o un dependiente consiga un empleo seguro, lo que incluye asesoramiento laboral, capacitación ocupacional, asesoramiento para conservar el trabajo y el reingreso a la fuerza laboral”.

A nivel, estadual existen varios Estados como: California, Colorado, Connecticut, Distrito de Columbia, Florida, Hawái, Illinois, Kansas, Maine, Nuevo México, Carolina del Norte, Oregón, Filadelfia, Washington que contemplan en sus legislaciones derechos para las personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica y/ o sexual, como pueden ser permisos para concurrir a tribunales, derecho a la asistencia legal o psicológica, derecho a licencia por enfermedad, y la prohibición de despedir (*Legal Momentum*, 2010). Un caso ilustrativo es la normativa contemplada en el Estado de Nueva York.

<sup>5</sup> Años 2000, 2005, 2013 y 2022.

<sup>6</sup>En esta materia se sigue en lo pertinente, el Informe BCN (2019). Violencia contra la mujer. Derecho comparado.

### a. Estado de Nueva York

Las víctimas de violencia doméstica en este Estado son un grupo protegido de la discriminación laboral a las que se les otorgan ciertos derechos laborales. Específicamente, su protección está en la *New York State Human Right Law* (Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York) que define a la víctima de violencia doméstica como la persona que reúne tal calidad en la *Social Services Law* (Ley de Servicio Social, capítulo 55, sección 459 -a6<sup>a</sup>,) que incluye a toda persona víctima de un delito cometido por un miembro de la familia o del hogar, incluyendo a los padres de un niño que es una víctima.

En particular, la *New York State Human Right Law* (art. 22 c.) establece la ilegalidad de discriminar a las personas víctimas de violencia doméstica ya sea en la contratación, ascensos, u otros términos o condiciones del empleo. También se establece el deber de los empleadores, siempre que no sea una dificultad indebida, de otorgar tiempo libre, para:

- Atención médica para la víctima.
- Para la obtención de servicios de un refugio.
- Asesoramiento psicológico.
- Planificar medidas de seguridad, incluso para una reubicación temporal.
- Obtener servicios legales.
- Comparecer a tribunales.

Para acreditar la calidad de víctima de violencia doméstica, el empleador puede exigir, entre otros documentos, un certificado policial, orden de protección, documento judicial o de tratamiento médico. Si estos derechos no pueden ser ejercidos por la persona trabajadora, se considerará que exista una causal de discriminación.

Finalmente, en la *Consolidated Laws of New York* (Estatuto Consolidado de leyes), sección 593 del capítulo 31 en materia de "Trabajo" se permite renunciar voluntariamente al empleo, si la violencia pone en peligro la seguridad del trabajador o de cualquier miembro de su familia inmediata a consecuencia de la violencia doméstica, situación que no lo inhabilita para recibir los beneficios por desempleo". Esta última debe ser comprobada mediante documentación razonable y confidencial.

## 5. Nueva Zelanda

La Ley de Protección de Víctimas de Violencia Doméstica de 2018 de Nueva Zelanda mejora la protección jurídica de las víctimas de violencia doméstica en su lugar de trabajo, modificando una serie de leyes relativas al ámbito laboral (*Employment Gov*, 2021a).

La ley define la violencia doméstica como aquella que sufre una persona por parte de otra que tenga o haya tenido una relación doméstica: cónyuge, pareja, miembro de la familia, persona que quien comparte un hogar, o tiene una estrecha relación personal. La violencia puede ser física, sexual o psicología.

Específicamente, para los trabajadores(as) afectadas por violencia familiar se les otorga una serie de derechos, a saber:

- a. Permiso remunerado de diez días al año por violencia doméstica (*Holidays Act, 2003*, art 72 A). También este tipo de permiso puede ser utilizado por el trabajador para apoyar a un menor de edad víctima de violencia familiar, siempre y cuando viva con él parte del tiempo. La ley no establece qué tipo de prueba se debe presentar para acreditar que se es víctima de violencia doméstica, por lo que los empleadores pueden aceptar cualquier tipo de prueba.
- b. Derecho a solicitar trabajo flexibles hasta por dos meses (art 69 AB, *Labour Relations Act, 2000*). Esto comprende modificaciones en las horas y días de trabajo, ubicación del lugar de trabajo y obligaciones en el trabajo. Se contempla un procedimiento para su solicitud.
- c. Derecho a no ser discriminados: prohibición de ser tratados negativamente en el lugar de trabajo porque ser víctima de violencia doméstica (*Human Right Act, 1993* art 62<sup>a</sup>) .

Por otra parte, los empleadores tienen el deber de hacer que el lugar de trabajo sea seguro. De esta manera, deben crear una política relativa a la violencia familiar que establezca la forma cómo el empleador apoyará a los trabajadores víctimas de violencia familiar (*Employment Gob, 2021 b*). La sanción, por no cumplir esta obligación es una multa que puede ir hasta 20 mil dólares neozelandeses (*Labour Relations Act, 2000*).

## 6. Uruguay

En 2018 se publicó en Uruguay la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las Mujeres basada en Género, con el objeto de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Esta norma comprende a las mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna (art. 1).

La citada ley de Uruguay define la violencia basada en género hacia las mujeres como:

Una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.

Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres.

Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.

Para ello establece medidas y políticas de prevención, protección, sanción y reparación y declara además como prioritaria la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes (art 4).

Asimismo, se contempla en la ley un listado no excluyente de manifestaciones de violencia basada en el género, el que incluye a la violencia física, psicológica o emocional, sexual, por prejuicio hacia la orientación sexual, económica, patrimonial, simbólica, obstétrica, laboral, entre otras (art. 6).

La ley dispone la obligación para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como para todo órgano vinculado a las políticas públicas laborales y de seguridad social de implementar programas para la formación e inclusión en el trabajo de mujeres con posibilidades laborales restringidas como consecuencia de la violencia basada en género (art. 23, d). De la misma manera, corresponde al citado Ministerio prever cupos para facilitar la integración de las mujeres víctimas de violencia basada en género en los programas de inserción laboral, de capacitación y de micro emprendimientos (art. 41).

En su Capítulo IV, la Ley 19.580, dispone la existencia de una Red de Servicios de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Basada en Género de carácter multisectorial para promover servicios de respuesta inmediata, atención psicosocial en salud, patrocinio jurídico, respuestas para la permanencia en el sistema educativo, laboral, habitacional de urgencia y mediano plazo para las mujeres y servicios de socialización para varones que hayan ejercido violencia (art. 31).

Respecto a asegurar la permanencia laboral de las mujeres víctimas de violencia basada en género, se les consagran los siguientes derechos (art. 40):

- a. A recibir el pago íntegro de su salario el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales que se dispusieran en el marco de los procesos previstos por la Red de Servicios de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Basada en Género.
- b. A licencia extraordinaria con goce de sueldo por 24 horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período si se decretaran medidas cautelares en sede judicial.
- c. A solicitar flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo.
- d. A que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral.
- e. A que se dispongan medidas para que la violencia basada en género en el ámbito laboral no afecte negativamente en la carrera funcional y en el ejercicio del derecho al trabajo.
- f. A la estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de 6 meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieran dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

## Referencias

Cifuentes, Pamelas y Weidenslaufer, Christine (2019) Violencia contra la mujer. Derecho comparado. Biblioteca del Congreso Nacional.

*Employment New Zealand*

- (2021 a.) *Family violence leave*. <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/family-violence-leave/> (marzo, 2022).
- (2021b.) *Workplace policies and penalties*. Disponible en <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/family-violence-leave/workplace-policies-penalties/> (marzo, 2022).

Legal Momentum (2020). *Employment rights for victims of domestic or sexual violence*. Disponible en: [employment-rights EEUU.pdf](#) (marzo, 2022).

## Organización Internacional del Trabajo

- (2020 a.) Nota Técnica N° 3 La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms\\_740544.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf) (marzo, 2022).
- (2020 b.) Nota Informativa: Convenio sobre la violencia y el acoso: 12 maneras en que se puede apoyar y la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma. Disponible: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_746186.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_746186.pdf) (marzo, 2022).
- (2021) *Violence and harassment in the world of work*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814507.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf) (marzo, 2022).

ONU Mujeres (s/f). Poner fin violencia en contra de las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas> (marzo, 2022).

**Normativa****1. Derecho internacional**

- Convenio 190- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) (marzo, 2022).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> (marzo, 2022).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543> (marzo, 2022)
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Recomendación General N° 12 sobre violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> (marzo, 2022).
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Recomendación General N° 19 sobre la violencia contra la mujer. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> (marzo, 2022)
- Recomendación 206- Reconocimiento sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206 ). Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R206:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206:NO) (marzo, 2022).

## 2. Derecho nacional

### Argentina

- Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.html> (marzo, 2022).

### Ecuador

- Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres Disponible en: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ecu\\_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf) (marzo, 2022).

### España

- Estatuto del Trabajador autónomo. Disponible en: [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/I20-2007.t2.html#a11b](https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/I20-2007.t2.html#a11b) (marzo, 2022).
- Estatuto de Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (marzo, 2022).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> (marzo, 2022).

### Estados Unidos de Norteamérica

- *Consolidated Laws of New York* (Estatuto Consolidado de leyes). Disponible en: <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/LAB> (marzo, 2022).
- *New York State Human Right Law, (Ley de DDHH Estado de Nueva York)*. Disponible en: <https://dhr.ny.gov/law> (marzo, 2022).
- Social Services Law, Ley de servicios sociales disponible en: <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/SOS/A6-A> (marzo, 2022).
- Violence Against Women Act, VAWA (Ley de protección de violencia contra la mujer). Disponible en: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/3623?s=1&r=2> (marzo, 2022).

### Nueva Zelanda

- *Employment Relations Act, de 2000* (Ley de relaciones laborales). Disponible en: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html> (marzo, 2022).

- *Domestic Violence-Victims' Protection Act* 2018 (Ley protección para víctimas de violencia domestica). Disponible en <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2018/0021/17.0/DLM7054315.html> (marzo, 2022).
- *Holidays Act, 2003* (Ley de vacaciones). Disponible en: <https://legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html> (marzo, 2022).
- *Human Rights Act, 1993* (Ley de derechos humanos). Disponible en: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html> (marzo, 2022).

## Uruguay

- Ley N° 17.823 del 14 de septiembre de 2004 que establece el Código de la Niñez y la Adolescencia. Disponible en <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/codigos?page=1> (marzo, 2022).

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)