

Proyecto de ley, de las Honorables Senadoras señoras Núñez, Allende, Carvajal, Gatica y Rincón, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

Fundamentos del Proyecto:

Convenios y Tratados Internacionales en lo relativo a la violencia contra la mujer:

Se entiende que desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) las medidas que los Estados tomen deberán ser en clave de género, libre de hegemonías socioculturales, sexuales y de estereotipos.

La violencia contra la mujer como violencia contra los Derechos Humanos fue reconocida por primera vez en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993, dando lugar a diversas relatorías específicas sobre violencia contra las mujeres, luego, a nivel regional la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (BELÉM DO PARÁ, 1995) fue más específica, ya que en su parte preliminar afirma expresamente que, la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades¹.

El año 2011 el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (CONVENIO DE ESTAMBUL) tuvo por objeto establecer la autonomía y libertad de la mujer, fundando una perspectiva de género en los Estados firmantes, terminando con conductas impresentables obligándose a concluir con estos, en adelante “delitos”, a través de penas y/o sanciones ejemplares para el término de ellas “*derogando todas las leyes y prácticas que discriminan a la mujer*”².

Por otra parte, un documento de la Organización Nacional del Trabajo (OIT) “Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo” 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*

¹ Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer (Convención De Belém Do Pará). Preámbulo.

² Convenio de Estambul, Capítulo II, Artículo 7°, número3, “Las medidas tomadas conforme al presente artículo deberán implicar, en su caso, a todos los actores pertinentes como las agencias gubernamentales, los parlamentos y las autoridades nacionales, regionales y locales, las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil”.

ejemplo, de su sexo o género, su edad, su situación social y migratoria, y su nivel de educación”³.

En particular, el artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) dispone que los miembros del instrumento deben adoptar las medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y en la medida razonablemente posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.⁴ En el mismo sentido la Recomendación (núm. 206) 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 víctimas⁵.

Legislación Nacional y la violencia contra la mujer:

En Chile, la Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar define como violencia doméstica cualquier afectación a la integridad física o psíquica dentro de una relación de matrimonio o convivencia, pariente por consanguinidad o por afinidad en línea recta o colateral hasta el tercer grado inclusive; entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia; conductas ejercidas en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que tengan como objeto directo la vulneración de la autonomía económica de la mujer, o la vulneración patrimonial, o de la subsistencia económica de la familia o de los hijos⁶. Esta forma de violencia se desarrolla dentro de la esfera íntima de cada familia, pero, también impacta en el desempeño laboral de quienes la sufren, el ámbito público.

³ Paola Truffello G, et.al. *Asesoría Técnica Parlamentaria. “Legislación comparada protección a las víctimas de violencia de género”*. BCN. Chile. Marzo 2022. Pág. 4.

⁴ *Ídem*.

⁵ *Ibidem*. Págs. 4 y 5.

⁶ *Ley Núm. 20.066. Establece Ley De Violencia Intrafamiliar. Última Versión: 18-Nov-2021.*

En efecto, existe un avance en la legislación interna en lo relativo a violencia de género en el trabajo, el acoso sexual universitario, el acoso laboral y otros, pero, aún falta mucho por lograr la verdadera igualdad, porque sin perjuicio de que la violencia puede venir desde un hombre y/o mujer, desde un hijo o hija hacia una madre/padre o viceversa, en la realidad ésta afecta a miles de personas y el Estado tiene el deber de hacerse cargo.

Sin bien es cierto, la Violencia Intrafamiliar la sufren hombres y mujeres, estadísticas confirman que existen altos porcentajes de que afecta mayormente a mujeres. Sólo en Antofagasta, según el Centro de Estudios y Análisis del delito hubo 4.394 denuncias por Violencia intrafamiliar a la mujer el año 2021, lo que deja en evidencia el alto número de mujeres víctimas.

ANTOFAGASTA	2021
GRUPO DELICTUAL / DELITO	
Violencia intrafamiliar	5.598
Violencia intrafamiliar a mujer	4.394

Fuente: Centro de Estudios y Análisis del Delito. (Tasa cada 100.000 habitantes)⁷.

En lo relativo a materia laboral y económica estudios muestran que existe mayor pobreza en las mujeres⁸ y las brechas salariales respecto de los hombres son reales; en pandemia existió un claro retroceso en la ocupación laboral femenina, ya que muchas de éstas por sus bajos sueldos decidieron dedicarse al cuidado del hogar común y los niños.

En la práctica aquellas mujeres que sufren violencia intrafamiliar o de género pueden ser, además, amenazadas por sus agresores, vigiladas a la entrada y salida de sus trabajos, lo que genera no sólo afectación física, también, psicológica y emocional, resultado de ello, es una baja productividad laboral o disminución de ésta, atrasos, inasistencias injustificadas y otras faltas laborales. Lo anterior, lleva a la deserción laboral o derechamente, despidos por parte del empleador.

Por lo antes expuesto, es menester fortalecer nuestra legislación laboral en materia femenina, dar mayor protección a nuestras mujeres, sobre todo a aquellas que sufren esta violencia doméstica, garantizándoles estabilidad laboral instaurando un catálogo de garantías laborales con derechos que ya son reconocidos en legislaciones más desarrolladas, como el derecho a organizar su tiempo de trabajo, cambio de lugar de trabajo, suspensión del contrato resguardando su puesto, opción de renunciar sin perder el pago por años de servicio, entre otros.

La violencia contra la mujer y medidas laborales para mitigar sus efectos en el Derecho Comparado:

⁷ <http://cead.spd.gov.cl/estadisticas-delictuales/#descargarExcel> (consulta: 31 de marzo de 2022).

⁸ <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres> (consulta: 31 de marzo de 2022).

En el Estado de Nueva York de Estado Unidos de América, las víctimas de violencia doméstica 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^a,) 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 víctima⁹.

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 y comparecer a tribunales¹⁰.

Ahora bien, Nueva Zelanda por su parte, a través de la Ley de Protección de Víctimas de Violencia Doméstica de 2018 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). Específicamente, para los trabajadores(as) afectadas por violencia familiar se les otorga una serie de derechos, a saber: Permiso remunerado de diez días al año por violencia doméstica (*Holidays Act, 2003*, art 72 A); Derecho a solicitar trabajo flexible hasta por dos meses (art 69 AB, *Labour Relations Act*, 2000). 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^a) y; el deber de los empleadores de hacer que el lugar de trabajo sea seguro. La sanción, por no cumplir esta obligación es una multa que puede ir hasta 20 mil dólares neozelandeses (*Labour Relations Act*, 2000)¹¹.

Y finalmente, España cuenta desde el año 2004 con la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), la que representa la primera ley integral y específica contra la violencia de género en este país. El texto contempla medidas de sensibilización, prevención y educación hasta medidas de carácter penal y judicial, pero, además, derechos de tipo económico y laboral. Respecto a los derechos labores de las víctimas de violencia de género se contemplan un conjunto de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social que pretenden garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien requerimientos de la relación laboral y de empleo público y las

⁹ Paola Trufello. Et. al. Op. Cit. Págs. Págs. 10.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Ibídem. Pág 11.

circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género (art. 2d, LOMPIVG)¹².

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 medios¹³ (art. 23, LOMPIVG). A continuación, se describen los derechos labores contemplados: Derecho a reducción de jornada, derecho a la reordenación del tiempo del trabajo, derecho a la movilidad geográfica, suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y derecho a percibir prestación por desempleo, entre otros¹⁴.

Es dable señalar que, en Chile es altamente necesario establecer un catálogo de garantías o estatuto laboral para la mujer víctima de violencia intrafamiliar como ya se establece en otros países, con la finalidad de que la trabajadora pueda solicitar V.Gr.: 1. Reordenar su jornada laboral. 2. Trasladarse de sitio o recinto en que se presten los servicios, por ejemplo, por un plazo de seis meses, si la empresa contare con sucursales diversas. 3. Suspender el contrato de trabajo, cesando hasta por seis meses la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y 4. Poner término al contrato de trabajo sin perder el derecho a pago por años de servicio.

En razón de lo antes expuesto, las Senadoras y los Senadores abajo firmantes venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único. - Intercalase un artículo 208 bis y un artículo 208 ter al DFL 1 Que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, a continuación del artículo 208, de la siguiente forma:

Artículo 208 bis. – Toda mujer víctima de violencia intrafamiliar podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, con el fin de permitir su debida reparación y protección.

Artículo 208 ter.- De la acreditación de la víctima de violencia intrafamiliar. Podrá ejercer la protección señalada en el artículo precedente, quien acredite por medio de sentencia

¹² Paola Truffello. et. al. Op. Cit. Págs. 7 y 8.

¹³ 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.

¹⁴ Paola Truffello. et. al. Op. Cit. Pág. 9.

condenatoria haber sido víctima de violencia intrafamiliar por alguna de las conductas señaladas en la Ley 20.066. Asimismo, podrá ejercer dicho derecho la trabajadora en caso de que exista una medida de protección, suspensión condicional o una medida cautelar, por alguna de dichas conductas, por el plazo que rijan la misma.