



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar.

Actividad Formativa Equivalente de Tesis

Alumno: Teresita Monserrat Conceicao Díaz

Profesor Guía: Luis Lizama

Santiago de Chile 2023

Contenido

RESUMEN	6
Introducción	7
Capítulo I	11
Mujer: La Violencia y Relaciones Laborales.	11
1.- Panorama General.	11
2.- Violencia Basada en Género (VBG).	14
3.- Violencia Intrafamiliar (VIF).	14
4.- El caso de la legislación chilena.....	15
5.- Conclusión.....	16
Capítulo II	17
La discriminación arbitraria y/u odiosa como problema subyacente a la violencia de género y violencia intrafamiliar. Análisis de las normas jurídicas que la regulan.....	17
1.- Discriminación arbitraria. Consideraciones previas.....	17
2.- Fuentes internacionales de discriminación arbitraria.....	18
3.- Discriminación en el Convenio 111 OIT (1958).	19
4.- Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69)	20
5.- Regulación de la discriminación en la CPR de Chile.	21
6.- Otras leyes que protegen frente a la discriminación.	22
7.- Discriminación en la ley Nº20.609.	22
7.- Discriminación en el trabajo.	24
8.- Jurisprudencia judicial.....	25
9.- Conclusión.....	25
Capitulo III.	27
Normas internacionales sobre Violencia de Género y Violencia Intrafamiliar en materia laboral... 27	
1.- Chile frente al Derecho Internacional.	27
2.- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).....	28
3.- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).....	31
4.- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer ("Convención de Belém do Pará").....	31
5.- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia domestica (Convenio de Estambul).....	33
6.- Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo (OIT).	33

7.- Artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso (número 190).	33
8.- Recomendación número 206.	34
9.- Conclusión.	34
Capítulo IV	36
La Suspensión de la Relación Individual de Trabajo en Chile.	36
1.- Definición y alcances.	36
2.- Fundamentos.	39
3.- Características.	39
a) Temporalidad.	40
b) Causalidad.	41
4.- Efectos de la suspensión.	41
a) Cesa por una parte la obligación del trabajador de prestar el servicio y por otra la del empleador de remunerar.	41
b) Obligación del empleador de mantener reserva del puesto de trabajo.	42
c) El periodo de suspensión se computa para el cálculo de antigüedad y vacaciones.	42
d) Subsisten las obligaciones éticas del contrato de trabajo.	42
5.- Clasificación de las causales de suspensión de los efectos del contrato en el Código del Trabajo de Chile.	42
a) Por acuerdo de las partes:	43
b) Por circunstancias que afectan al trabajador:	43
c) Por circunstancias que afectan al empleador:	44
d) Suspensión por un conflicto colectivo:	44
6.- El rol de la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo como posible mecanismo de ayuda frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.	44
7.- Conclusiones.	45
Capítulo V	46
Derecho Comparado relevante sobre suspensión del contrato individual de trabajo frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.	46
1. Derecho Anglosajón (Common Law).	46
a) Estados Unidos de América.	46
b) Nueva Zelanda.	48
2.- Europa Continental: España.	49
3.- América Latina.	52
a) Argentina.	52

b) Ecuador.....	52
c) Uruguay.....	53
d) Perú.....	54
4.- Conclusión.....	56
Capítulo VI.....	57
Normativa vigente en Chile sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar.....	57
1.- Violencia de Género privada en el mundo del Trabajo en Chile.....	57
2.- Suspensión Convencional.....	57
3.- Suspensión Legal.....	58
a) Licencia médica por enfermedad o accidente.....	58
b) Ausencia Justificada.....	58
4.- Proyecto de Ley, Boletín 14974-13, “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.....	59
5.- Conclusión.....	60
Capítulo VII.....	61
Análisis crítico de legislación vigente relativa a la suspensión del contrato individual de trabajo como medida de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.....	61
1.- Aspectos Generales.....	61
2.- Suspensión Convencional.....	61
3.- Suspensión Legal.....	62
a) Licencia por enfermedad o accidente.....	62
b) Ausencia Justificada.....	63
4.- Proyecto de Ley, Boletín 14974-13, que “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar”.....	63
5.- Conclusión.....	65
Capítulo VIII.....	67
Propuesta de <i>Lege Ferenda</i> para una regulación sistemática de la suspensión de la relación individual de trabajo como mecanismo de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.....	67
1.- Espíritu General de una nueva Ley.....	67
2.- Espíritu específico de la nueva Ley en materia laboral.....	67
c) Principio rector: No discriminación por razones de violencia de género y violencia intrafamiliar.....	67

3.- Marco general de medidas de solución.....	68
4.- Deberes de los empleadores.....	69
5.- Procedimiento especial y urgente.	71
6.- Prueba y acreditación de la violencia, agresión y/o amenaza de la misma.....	72
7.- Sanción Mínima: Causal de discriminación arbitraria.....	72
8.- Conclusión.....	73
Conclusión General	75
BIBLIOGRAFIA	80

RESUMEN

En esta investigación presentaremos un análisis de los diferentes aspectos de lo que constituye un sistema suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar, junto con sus diferentes variantes para posteriormente hacer un examen del sistema vigente en Chile lo que nos permite realizar una calificación final del modelo existente en nuestro país.

Se utiliza el método de la observación al prestar atención a las diferentes fuentes del derecho ocupadas para establecer nuestro sistema suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar. Además, se emplea el método analítico ya que se realiza la separación de las partes de un todo (violencia de género, violencia intrafamiliar, suspensión de la relación laboral) a fin de estudiarlas por separado, así como examinar las relaciones entre ellas. También se utiliza el método deductivo ya que se parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular en donde se comparan las características de un caso objeto con la definición que se ha acordado para una clase determinada de objetos y fenómenos (en este caso el fenómeno de la suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar). Del mismo modo se utiliza el método sintético al efectuar la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad. La síntesis se da en el planteamiento de la hipótesis.

El resultado de este trabajo nos permite determinar que en Chile no existe un régimen sistematizado y específico de sistema suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar y por esa razón es necesario realizar una propuesta de lege ferenda, dadas las particulares características y variantes que tienen los diferentes factores que distinguen a nuestro régimen (legislación internacional, normativa constitucional, normas legales y los fallos de nuestra jurisprudencia judicial).

Introducción

En el presente trabajo se ha de abordar el tema de la violencia de género y violencia intrafamiliar contra la mujer como hechos privados que influyen en la relación laboral afectando el desempeño de las mismas y vulnerando una multiplicidad de derechos fundamentales como la integridad física y psíquica, la no discriminación, el honor y la honra, entre otros, como consecuencia de la victimización secundaria que produce no contar una legislación laboral que considere específicamente esta problemática.

Particularmente, se analizará la posibilidad de suspender el contrato individual de trabajo como un mecanismo de protección para las afectadas. Así, este trabajo se ha de centrar en el estudio de la violencia de género y la violencia intrafamiliar como eventuales causales legítimas de suspensión del contrato individual de trabajo.

En este sentido, se busca analizar si la normativa actual de nuestra legislación otorga esta posibilidad de resguardo a las mujeres y de qué forma se encuentra reglada o si, por el contrario, existe un vacío legal que genera desamparo para las mujeres víctimas de estas agresiones.

Dentro de la materia en estudio, se han de exponer doctrina y normativa internacional y comparada en que la circunstancia ha sido planteada, abordada y regulada. A partir de tal análisis es que se ha de dar respuesta a la pregunta de si nuestro sistema jurídico protege a las mujeres mientras el vínculo laboral se encuentra vigente o, por el contrario, se pueden evidenciar las carencias que impiden el desarrollo de todas las potencialidades femeninas frente a situaciones de abuso y maltrato cotidianas fuera del ámbito laboral.

Se ha de reflexionar sobre las diversas causales de suspensión del contrato que existen dispersas en nuestro “Código del Trabajo”, enfocándonos en el análisis de su vinculación a propósito de la protección de los derechos de la mujer en materia de la “violencia de género” externa a la relación laboral, especialmente cuando esta violencia influye directamente en la relación laboral.

Se analizará cuánto ha avanzado nuestro país en la regulación de la suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo, con el objeto de identificar las deudas legislativas

en comparación con la tendencia internacional en materias laborales y, de esta forma, dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Se requiere de una normativa especial que justifique un eventual incumplimiento de contrato por parte de la mujer víctima de violencia de género o intrafamiliar, o bastará con recurrir a los mecanismos disponibles de ausentismo?
- ¿Es la violencia de género o intrafamiliar un asunto de índole privado que no alcanza al empleador?
- ¿Bajo qué circunstancias se puede producir la suspensión del contrato laboral ante violencia de género?, amparando con ello los efectos jurídicos de tal acto y sus consecuencias.
- ¿Qué regulaciones se han dado dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país?, observando así los antecedentes nacionales e internacionales existentes.

Se abordará de manera crítica la regulación laboral en materia de suspensión del contrato y los desafíos que enfrenta nuestro país para implementar leyes integrales que mitiguen los efectos y consecuencias de esta forma de violencia y discriminación, recomendaciones expresadas en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU (Examen Periódico Universal de Chile, 2014) y del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (Chile - Informe de implementación de las recomendaciones del CEVI tercera ronda, 2017)

En el Capítulo I se expondrá la situación de la mujer frente a la violencia y su influencia en las relaciones laborales; aspectos generales del fenómeno; conceptos de violencia de género y violencia intrafamiliar; el caso de Chile a nivel general frente al fenómeno; y, finalmente, la influencia de la violencia de género privada en el mundo del trabajo.

En el Capítulo II se realizará una exposición sobre la discriminación arbitraria y/u odiosa como problema subyacente a la violencia de género y violencia intrafamiliar sobre la mujer que influye en materia laboral, en conjunto a un análisis de las normas jurídicas que la previenen llegando específicamente a las de carácter laboral.

En el Capítulo III se examinarán las normas internacionales laborales vinculadas a la violencia de género y la violencia intrafamiliar; la forma en que Chile enfrenta las exigencias normativas del trato equitativo de las mujeres en el mundo del trabajo. Además, se analizarán de manera específica las normas y recomendaciones laborales internacionales más importantes referidas al tratamiento de la mujer en el mundo del trabajo: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); Comisión Interamericana de Mujeres (CIM); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (“Convención de Belém do Pará”); el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia domestica (CONVENIO DE ESTAMBUL); la Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo (OIT); el artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190); y, finalmente, la Recomendación núm. 206.

En Capítulo IV se analizará la definición y alcances de la figura de la suspensión en Chile; los fundamentos de la figura; las características; los efectos; una clasificación general y, finalmente, el rol de la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo como posible mecanismo de ayuda frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

En el Capítulo V se realizará un examen del derecho comparado relevante sobre suspensión del contrato individual de trabajo frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar. Particularmente, se observará el Derecho Anglosajón (Common Law) en Estados Unidos de América y Nueva Zelanda. También se expondrán normas de Europa Continental, específicamente el caso de España. Finalmente, se dará tratamiento a la normativa de América Latina, considerando los casos de Argentina, Perú, Ecuador y Uruguay.

En el capítulo VI se indagará acerca de la normativa vigente en Chile sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar. En este sentido, se hará mención a la Suspensión Convencional y a la Suspensión Legal en sus variantes de Licencia por enfermedad que irroga responsabilidad social y de Ausencia Justificada. Por otra parte, se

expondrá el proyecto de Ley, Boletín 14974-13, “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

En el Capítulo VII se realizará análisis crítico de la legislación vigente relativa a la suspensión del contrato individual de trabajo como medida de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

En el Capítulo VIII se intentará hacer una propuesta para una regulación sistemática de la suspensión de la relación individual de trabajo como mecanismo de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar, tomando en consideración todo lo expuesto en los capítulos anteriores.

Finalmente, se entregarán las conclusiones de la investigación y una mirada amplia frente a la problemática planteada, esperando ser un aporte para los lectores.

Capítulo I

Mujer: La Violencia y Relaciones Laborales.

1.- Panorama General.

Si bien observamos que ha aumentado la participación femenina en el mercado laboral chileno, también se puede advertir que las mujeres han encontrado diferentes obstáculos y deficiencias para su adecuado desempeño. Esto se produce porque los distintos puestos de trabajo no siempre han estado adaptados a los nuevos requerimientos culturales de esta nueva realidad, careciendo de una perspectiva de género.

Algunas actividades laborales han modificado sus políticas de “recursos humanos” o de tratamiento del sistema de relaciones internas de trabajo para posibilitar mejores condiciones para las mujeres dentro del ámbito en el que desarrollan sus labores.

Asimismo, muchas luchas sindicales han obtenido resultados en las regulaciones de convenios colectivos de trabajo que reconocen nuevos derechos a las mujeres que les han permitido equiparar algunas de las condiciones que siempre les han favorecido a los hombres. Si bien es cierto que se ha avanzado en esta materia a propósito de las luchas sindicales, el porcentaje de sindicalización en Chile es bajo, es por ello que estos beneficios los reciben pocas mujeres.

Por otra parte, ha sido el propio Legislador el que ha comenzado a regular determinados beneficios laborales con el objeto de lograr un mayor resguardo de las trabajadoras dentro de determinados sectores productivos.

“(…) La lucha histórica de las mujeres, por el reconocimiento de sus derechos, fue moldeando paulatinamente los estereotipos culturales en que se encasilla el rol tradicional que debe cumplir un hombre o una mujer en el movimiento del engranaje social. Sin embargo, y a pesar de encontrarnos transitando la segunda década del siglo XXI, aún subsiste en muchos países de Latinoamérica y el mundo... la discriminación laboral hacia la

mujer, fundada en el paradigma de su subordinación al poder del hombre, lo que impide la igualdad real de ambos sexos”.¹

Así, se ha de observar cómo la cultura adoptada, ha generado múltiples situaciones de agravio hacia las mujeres, a partir del trato desigual, el juego de poder, limitación del acceso a puestos jerárquicos, menores salarios, restricción en ciertas actividades, etcétera, son todos actos que pueden ser considerados violencia contra la mujer dentro de la actividad laboral, ello porque su única justificación es el género de la trabajadora. No solo ello, sino que además se han acreditado otras manifestaciones de violencia de género dentro de los trabajos, a partir del acoso sexual.²

Resulta menester explicar, en primer término, qué situaciones se amparan bajo el estudio de los derechos laborales de las mujeres y la violencia laboral. Así cabe señalar que, “(...) Las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresión de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar”.³

Sin embargo, pese a las medidas adoptadas para proteger la situación de las mujeres en relaciones laborales de dependencia, se continúa observando cierta cultura de violencia de género. Existen diferentes variables que influyen en las condiciones del mercado de trabajo y afectan al cupo disponible y las circunstancias de desarrollo de tal contratación, para las mujeres.

¹ Borgna, Bertina (2018) Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. p. 9, <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15847/BORGNA,%20BETINA%20RAQUEL.pdf?sequence=1> (Fecha de consulta 12/06/ 2023)

² Bosch Fiol, E. & Ferrer Pérez, V. A. (2000) La Violencia de Genero p. 14.

³ Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, & Borges, Glanés. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182. En línea: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es (Fecha de consulta 19/07/ 2023).

Existe numerosa normativa- tanto internacional como interna de los Estados-, que tiende a empoderar a las mujeres y a promover el ejercicio de sus derechos humanos. Pese a la existencia de dicha legislación, al ser la cultura una construcción antropológica, no siempre los paradigmas que se imponen se corresponden con las normas vigentes, en tanto persisten en diversos países costumbres, tradiciones e incluso valores religiosos que pretenden justificar y naturalizar la violencia contra la mujer, por lo que se constituyen en causales de la misma.

Con el paso del tiempo, a partir de los años 90, se produjo un aumento de la inserción laboral de las mujeres, en pos de la igualdad de género dada en el mercado laboral chileno. De esta manera, se ha visto incrementada la tasa de participación en edad productiva de las mujeres, entre los 25 a los 64 años de edad⁴.

Dentro de tal situación, fue necesario comenzar a regular las actividades y derechos de las mujeres dentro de los establecimientos laborales, otorgándoles ciertas prerrogativas, posibilitando que puedan desempeñar su trabajo en condiciones dignas.

“(…) Durante los últimos años se ha acumulado cada vez más evidencia que demuestra que el empoderamiento de la mujer representa un uso más eficiente de la dotación de capital humano de un país, y que la disminución de las desigualdades de género reduce la pobreza e incrementa la productividad y el crecimiento económico... En particular, en algunos de los estudios realizados para el caso de Chile se encuentra que, de incrementarse la participación laboral femenina al promedio de los países de la región, se reduciría en un 15% la pobreza total y en un 20% la pobreza extrema”⁵.

Se ha generado cierta conciencia de la situación de la mujer en determinados ámbitos de nuestra sociedad, amparando su protección en las diferentes normativas.

⁴ Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Revista Cepal. En línea: <https://hdl.handle.net/11362/42031> (fecha de consulta 12/06/2023).

⁵ Piras, C. y Rucci, G. 2014. Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo p. 5.

2.- Violencia Basada en Género (VBG).

La violencia basada en género consiste en actos violentos ejercidos contra una persona sólo por su género. Las acciones que consideramos violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.⁶

Cada día se registran numerosos casos de violencia contra las mujeres de todo el mundo, lo cual acarrea graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas en ellas tanto a corto como a largo plazo, impidiéndoles participar plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad. El impacto de esta violencia es inmenso, afectando tanto a trabajadoras y familias como a la sociedad en su conjunto. La pandemia de Covid-19 ha generado condiciones que han exacerbado este problema, como los confinamientos, las restricciones de movilidad, el aumento del aislamiento social, el estrés y la incertidumbre económica. Esto ha provocado un alarmante incremento de la violencia contra las mujeres en el ámbito privado y las ha expuesto aún más a otras formas de violencia, como el acoso en línea

En este escenario, se hace imprescindible reconocer la existencia de violencia de género privada como una causal de problemáticas al interior de la relación laboral para la mujer, como incumplimientos de las normas (legales y convencionales), que producen discriminaciones con motivo de género. Reconocer esta forma de violencia sería un avance significativo en la concepción del derecho del trabajo en Chile y ayudaría a reducir la deuda que el sistema tiene con las trabajadoras. Además, permitiría ampliar la estrategia principal de protección que se utiliza actualmente cuando se vulnera la dignidad o integridad física y psicológica de las trabajadoras.

3.- Violencia Intrafamiliar (VIF).

La violencia intrafamiliar es todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de

⁶Fiscalía Ministerio Público de Chile. En línea: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/victimas/adultos/violencia-genero>. (Fecha de consulta 08/12/2022).

convivencia con él. También si es pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor, su cónyuge o su actual conviviente, o bien, cuando esta conducta ocurre entre los padres de un hijo común, o sobre un menor de edad, adulto mayor o persona con discapacidad que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.⁷

Su regulación en Chile se encuentra en la Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar y establece en su artículo N°5, los tipos de actos que constituyen VIF, señalando que: “será constitutivo de violencia intrafamiliar todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica...”.

De acuerdo con la norma, el maltrato que se considera VIF es aquel que causa un perjuicio o daño a:

- La vida de la víctima;
- La integridad física, por conductas que generan algún tipo de lesiones; y
- La integridad psíquica, es decir, perjuicios a la salud psicológica, por medio de menoscabar, degradar controlar a la víctima utilizando intimidación, manipulación, amenazas, humillación, aislamiento.

La violencia familiar afecta a la empresa de diversas formas, perjudicando tanto a sus empleados como a las relaciones que se forman dentro de ella, así como al ambiente laboral.

La violencia intrafamiliar ya no es un asunto privado sino un asunto social. Cada año se destinan miles de recursos en atención médica por causa de la violencia y las/os trabajadoras/es que son víctimas de la violencia intrafamiliar y también sufren en el trabajo problemas que están relacionados con dicho flagelo, muchas de los cuales pierde su empleo como resultado de la misma violencia.

4.- El caso de la legislación chilena.

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 para

⁷ Ley N°20.066 De violencia intrafamiliar, Art. N°5.

alcanzar una justa igualdad, porque sin perjuicio de que la violencia puede darse desde un hombre y/o mujer o viceversa, en la realidad ésta afecta a miles de personas y el Estado de Chile tiene el deber de intervenir.

Sin bien es cierto, la Violencia Intrafamiliar la sufren hombres y mujeres, estadísticas confirman que existen altos porcentajes de que afecta mayormente a mujeres. Según el Centro de Estudios y Análisis del delito hubo 90.920 denuncias por Violencia intrafamiliar contra la mujer el año 2022, lo que deja en evidencia el alto número de mujeres víctimas.

DENUNCIAS POR VIOLENCIA INTRAFAMILIAR A NIVEL NACIONAL
AÑO 2022:

Violencia intrafamiliar a hombres: 19.502

Violencia intrafamiliar a mujeres: 90.920

Fuente: Centro de Estudios y Análisis del Delito.⁸

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.

5.- Conclusión.

Podemos concluir que la Violencia de Género y la Violencia Intrafamiliar son fenómenos sociales transversales que afectan a la sociedad en su conjunto sin distinguir raza, sexo, estirpe o condición. Estos fenómenos generan graves vulneraciones a Derechos Fundamentales de distinta naturaleza, constituyendo las principales víctimas las mujeres. Esta situación repercute negativamente en todo tipo de relaciones sociales sin ser la excepción la relación laboral. Por el contrario, muchas veces durante el desarrollo del vínculo laboral es cuando las trabajadoras se ven más afectadas de ser atormentadas por agresiones que solo tienen su justificación en su condición de mujer, lo que les impide llevar a cabo su máximo desarrollo material y espiritual en las actividades productivas.

⁸ Centro de Análisis y Estudios del Delito, CEAD. En línea: <http://cead.spd.gov.cl/estadisticas-delictuales> (Fecha de consulta: 10/07/2023).

Capítulo II

La discriminación arbitraria y/u odiosa como problema subyacente a la violencia de género y violencia intrafamiliar. Análisis de las normas jurídicas que la regulan.

1.- Discriminación arbitraria. Consideraciones previas.

La experiencia de la diferencia es connatural a las personas, pues se hace patente a diario en los distintos aspectos de la vida. La igualdad no se deriva de un postulado lógico ni como una experiencia fáctica, sino que constituye un deber ético, una aspiración de carácter normativo.

Lo anterior, nos lleva a preguntar si es posible calificar a priori de buena o mala toda distinción, clasificación o separación. La respuesta está dada por el examen de la situación concreta a la luz de criterios de razonabilidad. Por lo tanto, no es posible pretender excluir o terminar con todas las diferencias o discriminaciones, sino únicamente con aquellas que resulten arbitrarias, ello entendido como no razonables o no justificadas.

La violencia de género y la violencia intrafamiliar que influye en materia laboral son manifestaciones de discriminación odiosa en contra de la mujer, entendiendo este tipo de comportamiento como un delito de odio, de los consagrados en el Art. N°510 del Código Penal y que podríamos definir como toda aquella conducta movida por un claro afán discriminatorio y denigrante, dirigida contra un grupo, una parte del mismo o una persona⁹ en este caso atendida la desigualdad física (material o fáctica) que padece una mujer en relación al hombre que le impide defenderse en igualdad condiciones.

Es fundamental entender que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Muchas situaciones de discriminación de las mujeres han sido justificadas por la supuesta anatomía diferente, cuando en realidad tienen un origen social.

“La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social; es también una cuestión básica, indispensable y fundamental

⁹ Sitio web: Conceptos Jurídicos. Código Penal de Chile, artículo 510. En línea:

<https://www.conceptosjuridicos.com/delito-de-odio> (Fecha de consulta: 10/01/2023).

para la igualdad entre las personas, para el desarrollo y la paz. El género determina las normas sociales y legítimas las posiciones y lugares asimétricos que ocupan mujeres y hombres en nuestra sociedad, además de sus actitudes y sentimientos. De esto se desprende que las relaciones de género, no son estáticas del mismo modo que tampoco lo son las relaciones sociales.”¹⁰

La igualdad de género no significa tratar a hombres y mujeres de la misma manera, sino brindarles las mismas oportunidades y permitirles desarrollar sus talentos y habilidades sin barreras, implica que tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación.¹¹ La desigualdad que afecta a las mujeres que disminuye sus oportunidades de trabajo, acceso a la educación o crecimiento laboral, también repercute en la sociedad toda limitando el crecimiento económico.

2.- Fuentes internacionales de discriminación arbitraria.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos. Aprobada en 1948, la DUDH ha inspirado un valioso conjunto de tratados internacionales, si bien su texto no provee una definición expresa de que se entiende discriminación arbitraria, en el preámbulo deja claro que como instrumento constituye el primer reconocimiento universal de los derechos básicos y las libertades fundamentales que son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, y que todos y cada uno de nosotros hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos, por lo tanto todos los pueblos y naciones, tanto individuos como instituciones deben esforzarse por promover, educar y asegurar el goce de estos derechos y libertades, asimismo el Art N°2 establece “*Toda persona tiene todos los*

¹⁰ Hablemos de Feminismo. En línea: <https://hablemosdefeminismo.com/entendamos-las-relaciones-de-genero-como-relaciones-sociales/>. (Fecha de consulta: 08/12/2022).

¹¹ Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros para 2018-2021. *La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas es fundamental para hacer realidad los derechos de todos los niños.* En línea: <https://www.unicef.org/es/igualdad-de-genero/plan-de-accion-para-igualdad-entre-los-generos-2018-2021>. (Fecha de consulta: 08/12/2022).

derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."¹². Este artículo será fuente de inspiración de diversos tratados , así lo reflejan entre otros; El artículo N°26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Artículo N°2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Artículo N°24 de la Convención Americana de Derechos Humanos; Convenio N°100 de la OIT de 1951 sobre igualdad de remuneración; Convenio N°111 de la OIT de 1956 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; Convenio N°156 de la OIT de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

3.- Discriminación en el Convenio 111 OIT (1958).

- Art. N°1:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:¹³

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

¹² Declaración Universal de Derechos Humanos. En línea: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Fecha de consulta: 10/01/2023).

¹³ Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#A1 (fecha de consulta : 10/01/2023).

- Art. N°5:

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

4.- Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69)

Art. N°1: Para los efectos de esta Convención:¹⁴

1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

2. Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una

¹⁴ Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp (fecha de consulta 10/01/2023).

desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.

3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo N°1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.

4. No constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.

5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.

5.- Regulación de la discriminación en la CPR de Chile.

- Artículo 1°. - Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.¹⁵
- Art. 19 N° 2.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

¹⁵ Constitución Política de la República de Chile, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302> (Fecha de consulta 10/01/2023).

- 19 N°16.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

- 19 N°17.- La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes; introducción.

- Acción de Protección:

Art. 19 N° 2. - Art. 19 N° 16, en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto (prohibición de trabajo, exigencia de afiliación y desafiliación) que pretende restablecer la vigencia del derecho, pero no reparar los daños provocados por su conculcación.

6.- Otras leyes que protegen frente a la discriminación.

- Ley N°19.779, establece las normas relativas al virus de inmunodeficiencia humana y crea bonificación para enfermedades catastróficas (art. N° 7);

- Ley N°19.773, sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo (art. N°1);

- Ley N°19.638, establece normas sobre la constitución jurídica de las iglesias u organizaciones religiosas (art. N°2);

- Ley N°19.253, establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (art. N°8);

- Ley N°19.628, sobre protección de la vida privada (art. N°2 letra g) datos sensibles);

- Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio).

7.- Discriminación en la ley N°20.609.

- Artículo N° 2. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o

amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.¹⁶

- Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

- Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

- La Ley N° 20.609 (acción de no discriminación arbitraria, Ley Zamudio), en su artículo N°1 establece “la acción de no discriminación arbitraria” regulada entre los artículos N°3 y N°14. Esta busca determinar si ha existido o no una discriminación arbitraria, y en caso afirmativo, ordenar se deje sin efecto el acto discriminatorio y disponer, ya sea su no reiteración, o bien que se realice el acto omitido (fijando un plazo perentorio prudencial para ello); pudiendo el/la juez/a adoptar otras medidas o providencias que estime necesarias a objeto de restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado (artículo N°12). Adicionalmente, el tribunal debe aplicar una multa de 5 a 50 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorios, a beneficio fiscal.¹⁷

¹⁶ Ley N°20.609, (2005) Establece medidas contra la discriminación. En línea: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=&idLey=&tipoVersion=&cve=&i=> (Fecha de consulta 10/01/2023)

¹⁷ Anuario de derechos humanos No. 10,(2014), Becerra y Lagos, p,128.

7.- Discriminación en el trabajo.

- Art. N°2, incisos 2 y ss., del Código del trabajo (CT): “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, “maternidad, lactancia materna, amamantamiento” (frase introducida por la Ley N° 21.155 que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio DO 2/5/19), edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, “situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad” (frase introducida por la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales DO 8/9/16) de su origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.¹⁸

La relación de subordinación y dependencia, caracterizada por la desigualdad entre las partes, crea un escenario óptimo para que se produzcan ataques y menoscabos en contra de los derechos fundamentales de quien se encuentra en una posición de inferioridad jurídica, entre ellos, para la discriminación.

Puede darse de manera directa o indirecta; y en distintas etapas de la relación, antes de contratar; durante la vigencia del contrato; o a su término.

Con todo, no serán consideradas discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la

¹⁸ Código del trabajo, Art. N°2

ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno...

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios”.

8.- Jurisprudencia judicial.

A.- Corte Suprema, causa Rol N° 38.238-16, 19 de diciembre de 2017:

“... el aspecto físico de la parte demandante es la de una mujer, se presenta como tal ante la comunidad, y solicita que se utilice su nombre social, y no se accede a ello, e incluso en una sesión del concejo municipal, a la hora de incidentes , ante las diferencias de opinión surgidas “ ”con motivo de su solicitud de que se refieran a ella con su nombre social, la alcaldesa le responde con una pregunta concejal o concejala? , conforme se consigna... dicha negativa importa un acto de discriminación, en la modalidad de distinción, esto es, en los términos del Mensaje de la Ley N 20.609, de una diferenciación sobre la base de una particularidad, su identidad de género, con la finalidad de afectar su dignidad como persona y que carece de justificación razonable...

“... Incluso, en tal sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado que la exigencia de someterse a intervenciones quirúrgicas o tratamiento esterilizador, como requisito para reconocer la identidad de género, viola el derecho al respeto a la vida privada y familiar (Caso A.P., Gargon and Nicot V. France, N 79885/12, 52471/13 y 52596/13)”¹⁹.

9.- Conclusión.

Podemos deducir que existe una regulación contra la discriminación de manera sistemática y contundente en nuestro país. Esta regulación se da en las distintas jerarquías normativas partiendo por tratados internacionales de Derechos Humanos, siguiendo con la normativa de carácter constitucional chilena y continuando con diferentes normas de carácter legal. El Derecho de Trabajo no ha estado ajeno a esta expansión de la regulación contra la discriminación intentando regular su contenido y protección. La discriminación es

¹⁹ Corte Suprema, causa Rol N° 38.238-16, 19 de diciembre de 2017

un elemento que está presente en todo tipo de acto de violencia de género y violencia intrafamiliar. Sin perjuicio de lo anterior, la normativa general contra la discriminación no es suficiente para resolver las graves consecuencias que genera la violencia intrafamiliar y la violencia de género. Mucho menos esta normativa es suficiente para resolver los problemas que generan estos fenómenos indeseados en la relación laboral. Por esta razón, como veremos más adelante, se requiere una regulación que aborde la violencia intrafamiliar y como esta afecta la estabilidad de relación laboral de manera específica en nuestro Código del Trabajo.

Capítulo III.

Normas internacionales sobre Violencia de Género y Violencia Intrafamiliar en materia laboral.

1.- Chile frente al Derecho Internacional.

En materia de suspensión como medida de protección del empleo y no discriminación, aún queda mucho por abordar. Por ejemplo, en Chile no se contemplan como incumplimiento justificado situaciones asociadas a la violencia familiar y de género que enfrentan algunas mujeres y que repercuten en el ámbito laboral.

En el ámbito internacional, los países se han unido para celebrar diferentes tratados, acuerdos y convenios enmarcados en la protección y el reconocimiento de los derechos humanos, generando obligaciones y responsabilidades para los Estados miembros respecto a lo que tales instrumentos declaran.

En este contexto, la comunidad internacional ha advertido a nuestro país de la inexistencia de una ley integral que mitigue los efectos y consecuencias de esta forma de discriminación, recomendaciones expresadas en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU (Examen Periódico Universal de Chile, 2014) y del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (Chile - Informe de implementación de las recomendaciones del CEVI tercera ronda, 2017).

Tenemos grandes convenciones y acuerdos que prevén ciertas obligaciones para los Estados Parte, asumiendo un rol activo para proteger los derechos reconocidos por tales tratados internacionales. Así encontramos por ejemplo la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer” también conocida como “Convención de Belém do Pará”.

Es importante considerar que la integración de estas normas a nuestra legislación debería incluir políticas públicas y privadas que aseguren la permanencia en el sistema laboral de las víctimas de violencia, quienes muchas veces deben sumar a su desazón, el término de la relación laboral. Las estadísticas evidencian que “el trabajo de la mujer debe verse como una medida de empoderamiento que reduce la prevalencia de que sea víctima

de violencia” (Contreras Gómez, 2020)²⁰. De esta forma, resulta de gran relevancia la dictación de una nueva ley que, basándose en la Convención internacional “Belem Do Pará” suscrita por Chile, aborde todo tipo de violencia de género, asegurando la continuidad y permanencia en el empleo de la mujer que deba ausentarse con el único objeto de proteger su vida y su salud.

De esta manera, se ha buscado lograr el respeto a diversos derechos relacionados con la libertad, la igualdad, el trato equitativo, la no discriminación y la dignidad.

2.- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

En 1979 se aprueba, en el marco de la “Organización de las Naciones Unidas”, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)”, con el fin de proteger a la mujer en las diferentes situaciones que enfrenta a diario, dada la cultura patriarcal difundida a los diversos sectores de la vida social, protegiendo y promoviendo sus derechos en igualdad a los derechos de los hombres.²¹

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.

Partiendo de la realidad dada, entorno a la adhesión de Chile a la “Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”, el estado ha asumido la responsabilidad de proteger los derechos humanos de las mujeres, tanto a nivel nacional como provincial. De esta manera, el estado se ha visto obligado a tomar ciertas medidas para evitar que se menoscaben los derechos de las mujeres, ya sea por acción u omisión, en tema de violencia de género.

²⁰ Gómez, H. C. (2020). Femicidio y violencia intrafamiliar contra la mujer. En línea : <https://www.ciperchile.cl/2020/03/07/femicidios-y-violencia-intrafamiliar-contra-la-mujer/> (fecha de consulta 10 de enero 2023)

²¹ Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). En línea : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Así, “(...) El objetivo de este instrumento es adoptar medidas que prevengan, sancionen y erradiquen la violencia de género, cumpliendo con el principio de debida diligencia. Esto es, la responsabilidad del Estado de identificar los riesgos para mitigarlos, mediante acciones concretas que garanticen el cumplimiento de los derechos que se buscan proteger”.²²

En su preámbulo, se observa el reconocimiento de los derechos de las mujeres, eliminando todas aquellas manifestaciones de discriminación que violan los “principios de igualdad de derechos”, y que en la realidad diaria afectan la participación de las mujeres en situación equitativa con los hombres, tanto de la vida social, económica, política y cultural de su país.²³

Asimismo, en su parte tercera, en el artículo 11, inciso primero, de la “CEDAW” encontramos que enuncia respecto a la discriminación en el ámbito laboral, que:

“(…) Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (“ONU”. 1979).

De la misma manera se desglosa sucesivamente los derechos que han de considerarse dentro del articulado y sobre los cuales se ha de considerar la igualdad de ejercicio. Así enuncia:

- a) El “derecho al trabajo” dado que debe ser considerado como un “derecho inalienable” reconocido a todo ser humano.
- b) El “derecho a las mismas oportunidades de empleo”, posibilitando el acceso equitativo en los procesos de selección de empleo.
- c) El “derecho a elegir libremente profesión y empleo”, considerando asimismo las posibilidades de ascenso, estabilidad, prestación, condición, formación, capacitación, del empleo.

²² Género y Trabajo. En línea: <https://www.generoytrabajo.com/2019/02/05/licenciaporviolenciadegenero> (Fecha de consulta: 12/06/2023).

²³ Instituto Nacional de las Mujeres. En línea: <https://www.gob.mx/inmujeres> (Fecha de consulta: 12/06/2023).

- d) El “derecho a igual remuneración” que conlleva consigo la “igualdad de prestación” y a “la igualdad de trato” con respecto a “un trabajo de igual valor”, así como también respecto a la “evaluación de la calidad del trabajo”.
- e) El “derecho a la seguridad social”, respecto a las posibilidades de desempleo, invalidez, jubilación, vejez, enfermedad o cualquier otra incapacidad sobreviniente que afecte su empleo.
- f) El “derecho a vacaciones pagas”.
- g) El “derecho a la protección de la salud y a la seguridad” dentro de las condiciones en las que se presta el trabajo.

A su vez, en el inciso segundo del art. 11 de la “CEDAW”, se observa las medidas que deben adoptar los estados para impedir que se generen situaciones de discriminación a las mujeres por razón de su maternidad, embarazo y matrimonio, asegurando la efectiva oportunidad de gozar de su derecho a trabajar.

Dentro de tal inciso, en el apartado a) se prohíbe el despido por embarazo, estado civil o licencia de maternidad. Asimismo, en el art. N°11. 2. b) se implementa la licencia paga por maternidad, así como también las prestaciones sociales comparables, prohibiendo que se genere despido, pérdida de empleo previo, beneficios sociales o antigüedad por tal motivo.

En el siguiente apartado se alienta al suministro de “servicios de apoyo” que resulten necesarios para que los progenitores puedan llevar a cabo sus obligaciones familiares, continuando con la vida laboral y con la participación pública. Se ha de buscar fomentar el desarrollo de diferentes redes de servicios sociales destinados a cubrir las necesidades y cuidados de los niños.

Por último, el inc. 2 del art. N°11, presenta en su apartado d) la prestación de una protección especial para las mujeres durante la época de la gestación y desarrollo del embarazo, evitando que se produzcan situaciones que puedan perjudicarla.

Finalmente, el art. N°11 de la “CEDAW”, prevé a nivel internacional -dado que se adoptó en la Asamblea General de la “ONU”-, el control periódico del cuidado y protección

de los derechos de las mujeres enunciados en el tratado internacional, y su correcta aplicación en el ámbito laboral de cada Estado Parte.

3.- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).

Por otra parte, en el ámbito americano, encontramos un tratado internacional adoptado por la “Organización de Estados Americanos (OEA)”, en 1995 tras las observaciones realizadas desde 1989 por la “Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)”.

En dicho marco es que,

“(…) la “Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)”, organismo mandatado en el “Sistema Interamericano para velar por los derechos de las mujeres”, señaló a la “Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW)”, que la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”, no consideraba la violencia contra las mujeres, por tanto, emprende una campaña regional para adoptar medidas para erradicarla... Como primera medida la “CIM” convocó en julio de 1990 a una “Consulta Interamericana sobre la Mujer y la Violencia”, para reunir información sobre la prevalencia universal de la violencia contra las mujeres. Luego, en el mes de octubre del mismo año, la “Asamblea de Delegadas de la CIM” adoptó la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” y reiteró la necesidad de preparar un anteproyecto de convención, decisión que fue apoyada en 1991, por la “Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA)”, en la “Resolución AG/RES. 1128 (XXI-0/91)”: “Protección de la Mujer contra la Violencia”.

4.- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (“Convención de Belém do Pará”).

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. Así, finalmente en 1994, a nivel regional, comenzaron las tratativas y se adopta la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer” también conocida como “Convención de Belém do Pará” (1995), la que 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 libertades.

Los países fueron ratificando y asumiendo el compromiso internacional de adoptar medidas para proteger la situación de las mujeres respecto a la violencia de género que afrontaban en los diversos ámbitos de su vida social.

La “Convención de Belém do Pará” señala en su Preámbulo 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 libertades... la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres... la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, culture, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases... la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”.

En su artículo N°2, la “Convención de Belém do Pará” establece que,

“(...) Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a). que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b). que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c). que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”.

*“(…) debe entenderse por violencia contra la mujer 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”.*²⁴

5.- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia domestica (Convenio de Estambul).

El año 2011 el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia domestica (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 termino de ellas “derogando todas las leyes y prácticas que discriminan a la mujer”²⁵

6.- Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo (OIT).

Por otra parte, un documento de la Organización Internacional 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 ejemplo, de su sexo o género, su edad, su situación social y migratoria, y su nivel de educación”.²⁶

7.- Artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso (número 190).

En particular, el artículo 10 del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) dispone que los miembros del instrumento deban adoptar las medidas apropiadas para

²⁴ Convención de Belém do Pará. (1994). Artículo N°2, en línea: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> (Fecha de consulta 10/01/2023).

²⁵ Naciones Unidas. (2011). Convención del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). En línea: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention> (Fecha de consulta 10/01/2023).

²⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf (fecha de consulta 10/01/2023).

reconocer los efectos de la violencia doméstica y en la medida razonablemente posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

8.- Recomendación número 206.

En el mismo sentido, la Recomendación número 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, 2019):²⁷

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 y servicios públicos que brindan apoyo a las víctimas.

9.- Conclusión.

Después de sistematizar la normativa internacional sobre violencia de género y violencia intrafamiliar en materia laboral, podemos darnos cuenta que la comunidad internacional ha hecho loables esfuerzos por generar una normativa que permita a las mujeres nivelar las desventajas materiales históricas que han presentado frente a los hombres producto de la coacción y fuerza física y moral de la que han sido víctimas. Sin embargo, estos tratados resultan insuficientes ya solo se limitan a sugerir a los estados miembros una serie de medidas para mitigar los efectos de la violencia en los trabajos y no

²⁷ R206, Recomendación sobre la violencia y el acoso. (2019). En línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 (fecha de consulta 10/01/2023).

atacan específicamente los efectos y consecuencias de la violencia durante la subsistencia del vínculo laboral, ni establecen la suspensión del vínculo laboral como una medida eficaz posible frente a las agresiones.

Capítulo IV

La Suspensión de la Relación Individual de Trabajo en Chile.

1.- Definición y alcances.

La suspensión de los efectos jurídicos del contrato de trabajo durante la relación laboral, se recoge en nuestro Código del Trabajo disperso en diversas normas, así como en la jurisprudencia judicial y administrativa, reconociendo que en el devenir del vínculo laboral surgirán previstos e imprevistos que afectan la relación, pero que ameritan exonerar de responsabilidad a cualquiera de las partes que incumpla obligaciones que son de la esencia del contrato de trabajo, principalmente la prestación de los servicios, por parte del trabajador y la de otorgar el trabajo convenido y remuneración acordada, por parte del empleador, sin que por ello se extinga dicho contrato, obedeciendo, entre otros, al principio de continuidad y estabilidad en el empleo. Thayer y Novoa (2009) definen la suspensión como “la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual” (Thayer y Novoa, 2009, p. 13)²⁸.

Si bien nuestra normativa ha ido incorporando nuevas causales de suspensión que salvaguardan la relación laboral, surgen nuevos desafíos y escenarios cada vez más complejos, propios de un mercado globalizado que está cambiando la tradicional forma de prestar los servicios, empoderando a los trabajadores que exigen al legislador compatibilizar la seguridad, la salud y la responsabilidad familiar con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

Considerando que las últimas modificaciones legislativas en materia laboral han recurrido a la suspensión para dar solución a algunas de estas demandas, tales como la Ley de Protección del Empleo Ley N° 21.232 (2020), que vino a regular la suspensión de la relación laboral con el fin de ajustarse a las recomendaciones de distanciamiento social sugeridas por las autoridades sanitarias, en el contexto de la pandemia por COVID19; la

²⁸ Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P (2019). *Manual de derecho del trabajo. Tomo iv - Derecho individual del trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. p.13.

Ley N°21.010 (2017) que extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financia el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas con enfermedad grave por un periodo de tiempo más prolongado; la Ley N° 20.769 (2014) que modifica el Código del Trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes preventivos de mamografía y de próstata, respectivamente, entre otras normas pertinentes.

Para entender el origen y necesidad de esta figura hay que comprender la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, el ámbito público y social que procura resguardar la normativa asociada, que hace que tenga características que le son propias, el Código del Trabajo en el Art. N° 7° señala “*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”.²⁹

Dentro de las peculiaridades del contrato de trabajo se contempla que, bajo ciertas circunstancias, este pueda suspender temporalmente algunas de las obligaciones que de él emanan, sin que ello afecte la continuidad de la relación. Ello supone la ocurrencia de una causa objetiva que afecte al trabajador en cuanto a su obligación de prestar el servicio o al empleador en cuanto a su obligación de otorgarlo y retribuirlo. El legislador laboral se puso en estos casos abriendo la vía de la suspensión de los efectos jurídicos del contrato, así Mario Pasco Cosmopolis afirma que “La suspensión es precisamente una de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable”.³⁰ Con estas palabras se refiere precisamente a situaciones especiales en que las prestaciones de una o ambas partes a pesar de no cumplirse no podrán ser catalogadas como incumplimiento, ni facultara a las partes a poner fin al vínculo laboral, un ejemplo sería durante el descanso posnatal en que el empleador no puede calificar de incumplimiento ni mucho menos exigir

²⁹ Código del Trabajo, Art. N°7

³⁰ Academia iberoamericana del derecho del trabajo y seguridad social, Universidad nacional autónoma de México, 1997, Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, pág. 481

a la trabajador el retorno a sus labores antes del plazo establecido en la respectiva licencia de reposo.

Nuestro código del trabajo no nos proporciona una definición expresa de suspensión del contrato, limitándose a señalar bajo qué circunstancias opera, es por ello recurriremos a la explicación que nos ha procurado la doctrina, así será la suspensión para Thayer y Novoa “la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual”³¹.

Mario Pasco Cosmopolis nos define la suspensión del contrato de trabajo como “un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales”.³²

Por su parte Mario de la Cueva define la suspensión de la relación laboral como “Una institución que tiene por objeto conservar la vida de la relación laboral, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador el patrono, cuando suceda una circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, de las que impiden al trabajador la prestación de su trabajo”.³³

De lo expuesto por los diferentes autores se podría concluir, que la suspensión es una situación excepcional que exime a las partes de cumplir alguna o algunas de las obligaciones del contrato por un tiempo establecido ya sea en la ley o en el contrato.

³¹ Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P (2019). *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*. Tomo IV. Editorial Jurídica de Chile, p. 13.

³² Academia iberoamericana del derecho del trabajo y seguridad social, Universidad nacional autónoma de México, 1997, *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*. p. 481.

³³ Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P (2019). *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*. Tomo IV. Editorial Jurídica de Chile. p.12. citando a Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, pág. 773, 9ª edición, Edit. Porrúa S.A., México, 1966.

2.- Fundamentos.

La génesis de la suspensión la encontramos en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, al ser de tracto sucesivo en que las obligaciones de las partes han de cumplirse por periodos prolongados en el tiempo ³⁴ por lo tanto, es lógico que surjan inconvenientes que impidan el normal desarrollo del contrato. Es por ello que nuestro ordenamiento atiende a estas circunstancias de carácter temporal, que de no mediar constituirían causal de término del contrato, atentando contra un pilar fundamental para la sociedad como es la estabilidad en el empleo y los aborda dándole preferencia, es así como la suspensión es la solución más favorable a los intereses laborales, especialmente de los trabajadores.

Uno de los fundamentos es que la suspensión responde al principio de continuidad, este principio postula que “para proteger el bien jurídico trabajo, las normas de derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídico laboral”³⁵. La continuidad laboral reconoce que el trabajo es una necesidad inherente a la persona humana, como asimismo la vincula a una fuente de ingresos que le permitan mantener la familia y ejercer una serie de derechos propios de la vida en sociedad.

Se traduce la suspensión en otra manifestación de la protección al trabajo establecida por ley o por acuerdo de las partes, que otorga entre otras la facultad del trabajador de paralizar la prestación de los servicios o del empleador de la obligación de pagar la remuneración, en ambos casos sin ulterior consecuencia para las partes. Como sería el uso de una licencia médica por parte del trabajador o el caso fortuito o fuerza mayor para el caso en que el empleador se vea imposibilitado de otorgar el trabajo convenido.

3.- Características.

Las características esenciales de la suspensión son: la temporalidad y la causalidad, pero no son las únicas que distinguen a esta institución, dependerá también de la causal que se invoque:

³⁴ Lanata Fuenzalida, R.G. (2009). Contrato Individual de Trabajo Legal Publishing, 2009 - 410 páginas
Contrato Individual de Trabajo, p. 257

³⁵ Palavecino Cáceres, C., Apuntes Principios del derecho del trabajo, p.14.

a) Temporalidad.

Es un requisito esencial que la suspensión responda a una contingencia en un periodo acotado y transitorio en el tiempo, ya que si se tratara del cese definitivo estaríamos hablando de la extinción del contrato y no de suspensión. “Si adquiriera carácter permanente, su naturaleza se transformaría y devendría en extinción de la relación laboral, lo que sucede en casos como, por ejemplo, cuando una detención penal concluye en una sentencia privativa de la libertad, o cuando la invalidez sufre un profundo agravamiento”.³⁶

La temporalidad, es decir el periodo por el cual se permite la suspensión de una o varias de las obligaciones del contrato dice estrecha relación con la causa que la genera, y es así, porque desaparecida la causal se reanudan las obligaciones que estuvieran suspendidas, que por lo general serán la prestación de los servicios y el pago de la remuneración. Ello supone que el trabajador retorne al puesto que venía ocupando antes de la suspensión. Si el empleador se negare a recibir al trabajador una vez terminada la causal que la motivo, estaría incurriendo en una causal de despido injustificado. Por el contrario, si es el trabajador quien no se presenta en tiempo y forma al cumplimiento de las obligaciones sería considerado y sancionado de acuerdo a la causal de despido del art. 159 N°4 del CT esto es “Abandono del trabajo”. Una que vez finalice la suspensión, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones. El tiempo que dure la suspensión se computara para efectos de determinar la antigüedad del trabajador y podría ser desde periodos muy breves hasta periodos muy prolongados.

El elemento temporal, por lo tanto, será de mayor o menor duración, en algunos casos estará determinado al inicio de la situación suspensiva y en otros será indeterminado pero siempre teniendo en consideración de que es temporal y no permanente, así se aprecia en la sentencia de la Corte Suprema N°3058/07 en el caso de una AFP demandada por nulidad de despido y despido injustificado – la Corte señala que el uso de variadas licencias médicas por parte del trabajador no constituye caso fortuito o fuerza mayor porque es una situación conocida como “suspensión de la relación laboral” y añade en el considerando séptimo: *“Que, en la especie, se trata de una suspensión de la relación laboral de*

³⁶ Academia iberoamericana del derecho del trabajo y seguridad social, Universidad nacional autónoma de México, 1997, Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, p. 485.

naturaleza legal, absoluta, parcial, individual, irregular e imprevisible y que irroga responsabilidad social, desde que la entidad previsional respectiva deberá otorgar el correspondiente subsidio. Sin embargo, pesa sobre el empleador la obligación de mantener el empleo al dependiente, por cuanto el estado de debilitamiento de sus fuerzas es transitorio, según indica la lógica”.

b) Causalidad.

La causalidad también en un requisito fundamental de la suspensión para que sea válida y cumpla con su cometido, es decir la exoneración temporal de las obligaciones con supervivencia del vínculo jurídico, debe tener su origen en la ley, en el acuerdo de las partes o la convención. De verificarse la incausalidad “constituiría llana y simplemente, una violación contractual; la falta de causa la privaría de justificación y, aún más, la transformaría jurídicamente del ejercicio regular de un derecho en una infracción, posible incluso de sanción disciplinaria.”³⁷

4.- Efectos de la suspensión.

La suspensión del contrato busca la subsistencia del mismo ante ciertos previstos e imprevistos que surgirán a lo largo de la relación laboral y por lo tanto solo afecta su ejecución o cumplimiento. En tanto y dependiendo de la causal que enfrente algunos efectos se mantienen otros se paralizan.

a) Cesa por una parte la obligación del trabajador de prestar el servicio y por otra la del empleador de remunerar.

El efecto principal o el más recurrente es que se suspendan las obligaciones de prestar el servicio y el pago de la remuneración. El trabajador quedara exonerado de prestar el servicio esgrimiendo una causa justificada y el empleador quedara liberado de la obligación de pago. Este correlato no siempre es perfecto y dependerá de la causal que se invoque. En el caso de que la suspensión de las actividades sea causada directamente por las acciones del empleador, este estará obligado a seguir pagando las remuneraciones durante todo el periodo de la suspensión. En este punto cabe hacer la distinción de

³⁷ Academia iberoamericana del derecho del trabajo y seguridad social, Universidad nacional autónoma de México, 1997, Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, p. 484.

suspensión perfecta y suspensión imperfecta. La suspensión perfecta sucede cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sería a modo de ejemplo el caso fortuito o fuerza mayor o las licencias médicas a las que se acoge el trabajador, y se entenderá imperfecta cuando el empleador debe pagar la remuneración sin recibir la contraprestación efectiva de labores; como, por ejemplo, las vacaciones, la jornada de permiso para efectuar exámenes médicos preventivos, etc..

b) Obligación del empleador de mantener reserva del puesto de trabajo.

El carácter temporal de la suspensión obliga al empleador a mantener reserva del puesto de trabajo de tal manera de garantizar el derecho que tiene el trabajador que al finalizar la causal que dio inicio a la suspensión pueda retornar a sus labores en las mismas condiciones que tenía al momento de la suspensión, sin perjuicio de que puede efectuar reemplazo del puesto cuando proceda.

c) El periodo de suspensión se computa para el cálculo de antigüedad y vacaciones.

Durante el tiempo que trascorra la suspensión, cualquiera sea su causal, seguirá corriendo el plazo para el cálculo de años de antigüedad y feriado anual o proporcional a que tenga derecho la trabajadora.

d) Subsisten las obligaciones éticas del contrato de trabajo.

El principio de buena fe contractual se observa durante toda la relación laboral inclusive durante la suspensión temporal del contrato, esto significa que tanto empleador como trabajador deben cuidar el vínculo de fidelidad y lealtad que se deben.

5.- Clasificación de las causales de suspensión de los efectos del contrato en el Código del Trabajo de Chile.

Nuestra legislación y jurisprudencia ha recogido variadas causales que ameritan la protección del vínculo laboral. A continuación las enumeraremos siguiendo la clasificación entregada por el profesor Lizama³⁸ y la Profesora Gabriela Lanata³⁹, por

³⁸Lizama Portal, L., & Lizama Castro, D. L. (2019). *Manual de derecho individual del trabajo*. DER Ediciones Limitada. p. 101.

acuerdo de las partes, por circunstancias que afectan al trabajador, por circunstancias que afectan al empleador y por conflicto colectivo:

a) Por acuerdo de las partes:

- a. Permiso sin goce de remuneraciones
- b. Pacto de horas sindicales establecidas en los artículos N°249 y N°250 del Código del Trabajo.
- c. Acuerdo de otorgar vacaciones al estudiante trabajador con jornada parcial, Art. N°40 bis E del Código del Trabajo.

b) Por circunstancias que afectan al trabajador:

- a. Incapacidad temporal por enfermedad o accidentes de origen común, Ley N°18.469 y DFL N°44 de Salud de 1978, como también producto de accidente del trabajo o enfermedad profesional, establecidas en la Ley N°16.744.
- b. La maternidad, pre y post natal y post natal parental: Art. N°195, N° 196, N°197 y N°197 bis del Código del Trabajo.
- c. Enfermedad grave de hijo menor de un año: Art. N°199 del Código del Trabajo,
- d. Accidente grave o enfermedad grave con riesgo de muerte de hijos mayores de 1 año y menores de 18 años: Art N°199 bis del Código del Trabajo y Ley N° 21063.
- e. Por muerte de parientes cercanos, Art. N°66 del Código del Trabajo.
- f. Por nacimiento, adopción o cuidado personal de un hijo: Art. N°195 del Código del Trabajo.
- g. Para asistir a exámenes de salud preventivos, Art. N°66 bis del Código del Trabajo.
- h. Por matrimonio o acuerdo de unión civil: Art. N°207 Bis del Código del Trabajo.
- i. Por llamado a servicio militar obligatorio o a formar parte de las reservas nacionales movilizadas; Art. N°158 del Código del Trabajo.
- j. Trabajadores voluntarios del cuerpo de bomberos: Art. N°66 ter del Código del trabajo.
- k. Permiso Sindical del Art. N°249 al N°251 del Código del trabajo.

³⁹Lanata Fuenzalida, R.G. (2009). *Contrato Individual de Trabajo*. Legal Publishing, p. 258 y ss.

- l. Medida judicial de separación provisional de un trabajador aforado Art. N°174 del Código del Trabajo.
- m. Por considerar que hay un riesgo grave e inminente contra la salud o vida del trabajador, Art. N°184 bis del Código del Trabajo.
- n. Suspensión prudencial decretada por el Juez en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, Art. N°492 del Código del Trabajo.
- o. Vacaciones legales, proporcionales y feriados, Art. N°67, Art. N°68 y Art. N°35 Código del Trabajo.
- p. Detención o prisión preventiva causal establecida en la Jurisprudencia nacional.

c) Por circunstancias que afectan al empleador:

- a. Clausura de la empresa por acto de autoridad, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, Art, 34.
- b. Suspensión de labores por una autoridad, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, Art. 28.
- c. Caso fortuito o fuerza mayor, Dirección del Trabajo Dictamen N° 6.080/278 de 21 de octubre de 1992.
- d. Cuando un empleador por motivos de fuerza mayor debe modificar la jornada de trabajo incluyendo un domingo o festivo, Art. 37 del Código del Trabajo.

d) Suspensión por un conflicto colectivo:

- a. Derecho a Huelga Art 345 del Código del Trabajo
- b. Lock out o cierre temporal de la empresa, Art. 353 Código del Trabajo.

6.- El rol de la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo como posible mecanismo de ayuda frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

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 con el objeto de dar mayor protección, sobre todo a aquellas que sufren esta violencia doméstica, garantizándoles estabilidad laboral, instaurando un catálogo de garantías laborales con derechos que ya son reconocidas 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.

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 contar, tales como:

- Reordenar su jornada laboral.
- 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.
- Suspender el contrato de trabajo, cesando hasta por seis meses la obligación de prestar servicios por parte del trabajador; y
- Poner término al contrato de trabajo sin perder el derecho a pago por años de servicio.

7.- Conclusiones.

La Suspensión del Contrato Individual de Trabajo podría constituir un mitigador de las consecuencias laborales de la violencia de género y de la violencia intrafamiliar. No puede plantearse como un mecanismo de solución completa de daños que muchas veces están absolutamente consumados. Por lo demás, estos daños que se producen en la mujer van más allá del ámbito laboral, alcanzando no solo la esfera patrimonial, sino que también incluyen la órbita extra patrimonial.

En resumen y sin perjuicio de sus propias limitaciones, la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo permite a la mujer disponer de una mínima seguridad en cuanto a no verse re-victimizada por la pérdida del empleo. Podría mantener su seguridad en cuanto a la fuente de sus ingresos, no pasar a depender completamente de sus redes de apoyo ni del asistencialismo estatal y, al mismo tiempo, podría tener un espacio de tiempo para atender aquellas derivaciones de las agresiones sufridas.

Capítulo V.

Derecho Comparado relevante sobre suspensión del contrato individual de trabajo frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar⁴⁰

En todas las legislaciones comparadas de occidente podemos encontrar regulación sobre la prevención, castigo y reparación de la violencia de género y la violencia intrafamiliar contra las mujeres. Sin perjuicio de lo anterior, la normativa vinculada a ambos fenómenos suele encontrarse de manera dispersa en diferentes preceptos en materia laboral. Estas normas tratan en particular el fenómeno de la violencia contra la mujer y a partir de ahí irradian efectos en las otras áreas del Derecho. En materia de suspensión de la relación individual de trabajo como mecanismo de protección no suele existir una sistematización salvo algunas excepciones y tal efecto acostumbra presentarse en la modalidad de permisos, autorizaciones y flexibilización de los efectos del contrato individual de trabajo.

1. Derecho Anglosajón (Common Law).

a) Estados Unidos de América.

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 Weidensfauffer ,2019). 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 20206).

Esta norma federal, en su disposición N°602 dispone que 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,*

⁴⁰ Capítulo basado íntegramente de Álvarez, P. y Truffello P. Equipo de trabajo: Weidenslaufer, C. y Loiseau, V. *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.* Biblioteca del Congreso Nacional. Marzo 2022. En línea: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33042/1/BCN_Proteccion_laboral_violencia_contra_la_mujer_VF_pdf.pdf (Fecha de consulta: 12/06/2023).

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.

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 N°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 víctima.

En el Estado de Nueva York de Estados 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.

En particular, la New York State Human Right Law (art. N°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 N°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.

b) 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).

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 (Holldays Act, 2003, art N°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 flexible hasta por dos meses (art. N°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. N°62).

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).

2.- Europa Continental: España.

La Ley Orgánica N°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.

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 garantizar 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. N°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 (art.º23, LOMPIVG). A continuación, se describen los derechos labores 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 N°21 de LOMPIVG y en el artículo N°37.8 del Estatuto de Trabajadores, en adelante ET.

El art. N°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 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.

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 N°21 de LOMPIVG y en el artículo N°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. N°45.1, letra t, ET).

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

4 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. N°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. N°21.3); las

ausencias al trabajo o faltas de puntualidad como consecuencia de la situación física o psicológica se considerarán justificadas (art. N°21.4); y a las trabajadoras autónomas se les suspende la obligación de cotización durante un periodo de seis meses (art.N° 21.4).

3.- América Latina.

a) Argentina.

Dentro de su Título II referido a las Políticas Públicas, la Ley N°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.

Por su parte el Decreto N°121/2020 aprueba la reglamentación de la “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia” creada por Ley N° 14.893 del año 2017, destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública provincial centralizada y descentralizada. La Licencia justificará la ausencia total o parcial de una o varias jornadas laborales completas o bien, en permisos que impliquen flexibilidad en el horario de entrada y de salida durante la jornada de trabajo. Podrá ser otorgada por un plazo de hasta 35 días por año calendario, continuos o alternados, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

b) Ecuador.

La Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018) 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.Nº1).⁴¹

En su Capítulo III 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. Nº28, 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. Nº28, g).

c) Uruguay.

En 2018 se publicó en Uruguay la Ley Nº 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.⁴²

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. Nº23, 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. Nº 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

⁴¹ Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres. En línea:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf
(Fecha de consulta: 12/06/2023).

⁴² Ley Nº19.580 (Uruguay 2018) Violencia hacia las mujeres basada en género.

urgencia y mediano plazo para las mujeres y servicios de socialización para varones que hayan ejercido violencia (art. N° 31).

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

d) Perú.

En el año 2015 se promulgo la Ley N°30.364, cuyo objetivo así lo señala el art. N°1 *“prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito privado o público contra la mujeres por su condición de tales”* Teniendo como referencia la legislación española Ley Orgánica N°1/2004 tiene por objeto evitar que las mujeres víctimas de violencia deserten del campo laboral, estableciendo derechos tendientes a

compatibilizar el trabajo con la situación de violencia que están sufriendo, para lo cual establece políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, el art. N°11 dispone derechos laborales: “El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la presente Ley tiene los siguientes derechos⁴³:

- a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
- c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral”.

En un mismo sentido, Perú se destaca por visualizar y valorizar el impacto económico de la violencia contra las mujeres trabajadoras. Estudios previos han demostrado que la violencia contra las mujeres causa una pérdida anual de más de 6,7 billones de dólares americanos, debido a 70 millones de días laborales perdidos” tanto por quienes agreden como por quienes son agredidas, y que esto “es equivalente a una pérdida

⁴³ Ley n°30.364 (Perú 2015). *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.*

de 3,7% del producto bruto interno (PBI)”⁴⁴. Estos datos respaldan ampliamente que el Estado peruano tome medidas para proteger y apoyar a las mujeres que sufren violencia de género o doméstica en el ámbito laboral.

4.- Conclusión.

En este sentido, resulta relevante analizar y comparar las legislaciones antes mencionadas para identificar las diferentes normativas que abordan el tema de la suspensión de la relación laboral en casos de violencia de género y violencia intrafamiliar. En el Common Law, por ejemplo, se ha establecido que las mujeres que sufren violencia de género tienen derecho a una licencia por violencia doméstica que les permite ausentarse del trabajo para abordar la situación y buscar apoyo sin temor a perder su empleo. Por otro lado, en el Derecho Europeo Continental se ha implementado el concepto "permiso por violencia de género", que permite a las víctimas ausentarse de su trabajo con las garantías necesarias y sin sufrir consecuencias negativas para su empleo. En América Latina, también existen distintas normativas similares. Por ejemplo, en Perú la trabajadora afectada tendrá derecho a solicitar el cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, en Ecuador a incorporarse a programas sociales de pleno empleo para su reubicación, en Argentina la trabajadora podrá solicitar flexibilidad horaria de entrada y salida y en Uruguay a permiso pagado para asistir a audiencias, pericias u otras diligencias en instancias administrativas o judiciales, y en todos ellos se contempla la posibilidad de solicitar una licencia por violencia de género con el objeto de brindar a las víctimas un tiempo para recuperarse física y emocionalmente. Ante este escenario nuestro legislador laboral podría considerar la adopción de una figura jurídica similar, donde se establezcan las causales, efectos y procedimientos de suspensión de la relación laboral en casos de violencia de género y violencia intrafamiliar. Esto permitiría brindar una respuesta más efectiva y coherente ante esta problemática, asegurando la protección de los derechos de las víctimas y evitando su re-victimización en el ámbito laboral.

⁴⁴ Universidad de San Martín de Porres. *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. resumen ejecutivo. 2013. p. 156

Capítulo VI

Normativa vigente en Chile sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar.

1.- Violencia de Género privada en el mundo del Trabajo en Chile.

En nuestro sistema jurídico laboral no existe una sistematización normativa expresa sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar privada. Sin perjuicio de lo anterior, existe una serie de disposiciones que permiten la suspensión del contrato de trabajo en que se podría aplicar la violencia de género y violencia intrafamiliar como justo motivo para generar el efecto en cuestión. Como será posible apreciar, existe una clara dispersión normativa que no contempla la figura de la violencia de género y violencia intrafamiliar como causal específica de la suspensión, pero que se puede deducir de otras hipótesis como son la suspensión convencional o legal.

2.- Suspensión Convencional.

Las partes, de mutuo acuerdo, pueden suspender la relación laboral durante un determinado período, toda su reglamentación quedará entregada al arbitrio de sus voluntades.⁴⁵

Así la suspensión total puede otorgarse con goce de remuneraciones, con goce parcial de remuneraciones o sin goce de remuneraciones, usualmente llamada permiso sin goce de sueldo.

En todo caso, el acuerdo por el que suspenda la relación laboral debe ser claro y explícito, en cuánta expresión de la voluntad de las partes en tal sentido. De otra manera, la no aceptación del empleador a lo solicitado, o la negativa injustificada del trabajador a concurrir a sus labores, pueden configurar causal de despido y no una fórmula contractual de suspensión de la relación laboral.

⁴⁵ ORD. N°4593 – DT citando Thayer Arteaga W. y Novoa Fuenzalida P., Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, 3° edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 18 En línea : <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110215.html> (Fecha de consulta 12/06/2023).

En atención a lo dicho anteriormente, es plenamente posible que el empleador y las mujeres víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar puedan llegar a un acuerdo con el objeto de establecer una pausa en la obligación de prestar servicios por parte de la mujer trabajadora y que ella pueda tener más tiempo y facilidades para tratar las consecuencias negativas de la violencia de la que ha sido víctima. Y, como se señaló, esta pausa puede ser con goce de remuneración, goce parcial de remuneración o sin goce de remuneración.

3.- Suspensión Legal.

a) Licencia médica por enfermedad o accidente.

Esta hipótesis está regulada en el artículo N°18 y siguientes de la Ley N°18.469, sobre prestaciones de salud, y DFL N° 44, sobre incapacidad laboral.

Evidentemente, para que se pueda suspender el contrato de trabajo por esta causa, es fundamental encontrarse en una hipótesis de alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a violencia de género y/o violencia intrafamiliar. Esto incluye afecciones tanto la integridad física y psíquica.

b) Ausencia Justificada.

Esta causal de suspensión es la contrapartida de las ausencias injustificadas (artículo 160 N°3 del Código del Trabajo), como causal de caducidad del contrato de trabajo. En estos casos al empleador no incumbe responsabilidad pecuniaria; pero sí le asiste la responsabilidad y obligación de mantener el empleo a la trabajadora. ¿Qué se entiende por ausencia justificada? Obviamente la enfermedad, siempre que se acredite su existencia, toda vez que sentirse mal es algo relativo, subjetivo habiendo personas que, con o sin razones, tienen mayor propensión a ello.

Puede producirse una contingencia social y la mujer trabajadora no tener el derecho de impetrar la prestación de seguridad social, por incumplimiento de los requisitos previos, y tampoco poder accionar ante el empleador, pues no existe texto legal que ordene su pago.

Ante dicha situación, que en nuestro derecho puede darse en relación a las consecuencias de la violencia de género y violencia intrafamiliar, en definitiva, habrá suspensión de la relación laboral que no irrogará responsabilidad y durante ella a la mujer

trabajadora no se le mantendrán sus niveles de ingresos, pero le asiste el derecho a su reincorporación a partir del término del período de la contingencia. Sin perjuicio que pueda verificarse a su respecto otra causal de terminación de contrato.

La enfermedad, cualquiera sea su duración, no puede dar lugar a la cesantía de una trabajadora, porque es causal justificada para no realizar las labores a las que está obligada y cuando ella cesa, debe ser reincorporado a su cargo.

Fuera de la enfermedad: ¿Cuándo existe causa justificada para no asistir al trabajo? Decidirlo, en definitiva, será una cuestión de prudencia y buen sentido, vale decir, habrá justificación cuando la trabajadora ha tenido un motivo atendible, racionalmente hablando, para no concurrir a sus labores, teniendo siempre presente que, de suyo, no existe la intención de romper el contrato y por la inversa el principio de la continuidad está señalando que las interrupciones se han de interpretar como simples suspensiones del contrato.

Las causas que constituyen una justificación para la inasistencia de la trabajadora a sus labores habituales no están específicamente señaladas en la ley y no existe precepto que exija requisito de la consagración legal expresa. Cualquier situación no imputable al trabajador que denote un impedimento para el cumplimiento de la obligación de asistencia puede constituir justificación atendible, y lo es una situación específica, determinada, concreta y acreditable de violencia de género y violencia intrafamiliar, ya sea en cuanto a sus consecuencias inmediatas (daño a la integridad física y psíquica) como situaciones de carácter policial y/o judicial.

4.- Proyecto de Ley, Boletín 14974-13, “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

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.

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 N°208 bis y un artículo N°208 ter al DFL N°1 Que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, a continuación del artículo N°208, de la siguiente forma:⁴⁶

1.- *“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.”*

2.- *“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 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 rija la misma.”*

5.- Conclusión.

En conclusión, en Chile no existe una normativa que regula la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de las víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar. Sin embargo, existen disposiciones que permiten la suspensión del contrato de trabajo en casos de enfermedad o accidente, así como ausencias justificadas por situaciones específicas. Estas situaciones podrían incluir la violencia de género o violencia intrafamiliar de manera acotada.

Actualmente se encuentra en trámite un proyecto de Ley que busca otorgar protección laboral a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Este proyecto de Ley pretende establecer la posibilidad de solicitar la adecuación temporal de la prestación laboral y la acreditación de la condición de víctima de violencia intrafamiliar por medio de una sentencia condenatoria o medidas de protección. El proyecto de Ley mencionado apunta en una dirección correcta sin perjuicio que podría no ser suficiente en virtud de su limitada normativa. En el Capítulo siguiente se realizará un análisis crítico de la regulación vigente y del proyecto de ley que intenta avanzar en la materia.

⁴⁶ Boletín N° 14974-13. , (2022).

Capítulo VII

Análisis crítico de legislación vigente relativa a la suspensión del contrato individual de trabajo como medida de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

1.- Aspectos Generales.

Como ya se ha señalado reiteradamente en los capítulos anteriores, no existe en Chile una regulación sistematizada y específica que establezca a la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

La figura de la suspensión como mecanismo de protección se desprende de manera expresa de la voluntad de las partes o de manera implícita de distintas normas jurídicas, pero se encuentra de manera dispersa, sin darnos claridad de su verdadero sentido y alcance frente a los fenómenos de violencia en estudio, lo que le resta eficacia a la medida como mecanismo de protección.

2.- Suspensión Convencional.

El acuerdo de empleador y trabajador para suspender los efectos del contrato individual de trabajo como medida de protección frente a la violencia de género y violencia intrafamiliar es una medida razonable y una aspiración loable y altruista. Sin perjuicio de lo anterior, tiene importantes y significativas limitaciones.

De acuerdo a los conceptos tradicionales de Derecho del Trabajo, se supone que existe en una situación de desigualdad material entre empleador y trabajador que desfavorece a este último. En virtud de lo anterior, más que un acuerdo de las partes, la suspensión convencional queda mayoritariamente entregada a la voluntad del empleador.

El empleador podría conceder unilateralmente la suspensión y, al mismo tiempo, escoger unilateralmente la modalidad bajo la cual se concede. Presumiendo la buena fe del empleador, podría tener legítimos motivos para no conceder la suspensión o concederla de una manera acotada que no resulte una real solución para la trabajadora.

En muchos casos la concesión de suspensión y sus modalidades dependerá del tamaño de la empresa. Las posibilidades de una gran empresa de otorgar un permiso total para que la trabajadora deje de cumplir funciones son más amplias. De la misma forma, una empresa de gran tamaño puede conceder un permiso completamente remunerado o, al menos, parcialmente remunerado. También las empresas grandes pueden acomodar las funciones, jornada y lugar de trabajo de mejor manera.

Por el contrario, para las pymes o pequeña empresa le resulta costoso permitir un permiso total para no cumplir funciones, pudiendo, quizás, conceder un permiso parcial. De la misma forma, las posibilidades de otorgar un permiso completamente remunerado le resultara más gravoso, logrando eventualmente en algunos casos la suspensión a tiempo parcial. Para una empresa pequeña es mucho más complejo adecuar o reemplazar temporalmente funciones, jornada y lugar de trabajo de la trabajadora agredida.

En cualquier hipótesis, lo que puede complicar la concesión de la suspensión y sus respectivas modalidades son los costos que deba asumir la empresa, los que, muchas veces, están estrictamente vinculados al tamaño de la misma

3.- Suspensión Legal.

a) Licencia por enfermedad o accidente.

La posibilidad de suspensión por esta causal resulta mínima y constituye una obviedad. Cualquier estado de disminución de capacidades físicas y/o psíquicas acreditables y que cumplan con los requisitos propios de lo que se entiende una enfermedad, permitirán acceder a licencia médica, cubierta por el seguro social. Evidentemente, si la causa de la enfermedad proviene de violencia de género y/o violencia intrafamiliar también permitiría acceder al beneficio de la licencia médica.

No obstante, la licencia médica no resuelve del todo el complejo escenario, situaciones y consecuencias negativas derivadas de la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

Este tipo de agresiones constituyen fenómenos sociales pluricausales que, muchas veces, generan estados de vulnerabilidad por largos períodos que no pueden ser solucionados por un limitado período de licencia médica.

La licencia médica es sumamente útil para morigerar circunstancialmente el problema de la violencia de género y violencia intrafamiliar por limitados períodos de tiempo, pero en ningún caso constituye una real solución al problema en su conjunto.

b) Ausencia Justificada.

Esta causal de suspensión de la relación laboral es efectiva en casos de violencia de género y violencia intrafamiliar en la medida que se acrediten estas situaciones. La justificación, admisión, comprensión y/o permiso para incumplir el deber se asistencia a cumplir labores dependerá de los hechos que se aleguen como explicación cuya carga de la prueba depende exclusivamente de la mujer violentada o presuntamente agredida. El tema de la acreditación suele ser lento en materia de violencia intrafamiliar y violencia de género ya que depende de denuncias que deben ser acogidas a tramitación y cuyos procedimientos judiciales pueden llevar algún tiempo. Además, muchas veces, aun cuando las denuncias sean acogidas a tramitación, pueden quedar sin efecto alguno.

Por otra parte, el problema de acreditación y prueba genera “re-victimización” o “victimización secundaria” en el sentido que, además de padecer el problema de la violencia, la mujer debe reconstruir los hechos en virtud de los cuales fue agredida para presentárselos al empleador y acreditar su inasistencia, lo que lo hace doblemente doloroso.

4.- Proyecto de Ley, Boletín 14974-13, que “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar”.

El Proyecto de Ley, Boletín 14974-13, que “Modifica el Código del Trabajo, con el objeto otorgar protección laboral para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar”, constituye un valorable intento de avance, entendiendo que el legislador reconoce que las figuras de agresión hacia la mujer externas a la relación laboral, tienen efectos y consecuencias negativas en el trabajo y que la suspensión de la relación laboral podría ser un mecanismo idóneo para morigerar el daño que se produce en ella.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la normativa vigente como el proyecto antes mencionado son absolutamente insuficientes.

En caso del proyecto de ley, de acuerdo a sus escuetos artículos, solo se otorgan 2 beneficios

1.- *“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.”*

Este beneficio es sumamente limitado ya que se refiere solo a una adecuación temporal de prestaciones laborales para dar debida reparación y protección. Del tenor literal de la norma, solo podríamos entender que la adecuación se refiere a funciones propiamente tal, es decir, a la naturaleza del servicio que presta la trabajadora. Los beneficios, al constituir excepciones a la regla general, suelen interpretarse en sentido estricto y de manera restringida. Por lo tanto, es difícil o complejo entender si este beneficio podría extenderse a la jornada de trabajo o a lugar de trabajo.

No obstante, en virtud de los principios de buena fe, estabilidad del empleo y principio protector podríamos entender que la norma no solo se referiría a las prestaciones propiamente tales, sino que también a la jornada laboral y al lugar de trabajo. Pero esta interpretación no sería parte de la escueta redacción de la norma (no es parte de la letra de la ley) sino más bien de una exegesis de un alcance que podría darle el intérprete pro trabajador.

2.- *“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 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 rija la misma.”*

El tema de la prueba o acreditación de ser víctima de violencia intrafamiliar, es probablemente, el principal problema del intento de reforma. Las sentencias definitivas de carácter condenatorias en materia de violencia intrafamiliar pueden ser de lenta tramitación y la mujer trabajadora queda desprotegida durante todo el período de sustanciación del proceso.

Las medidas de protección, suspensiones condicionales del procedimiento o medidas cautelares se conceden o tramitan de manera más rápida, lo que hace una importante y positiva diferencia en comparación a las sentencias condenatorias en materia de violencia intrafamiliar y, evidentemente, constituye una manera más fácil de acreditar situaciones de agresión para solicitar el beneficio del mencionado artículo N°208 bis.

Sin perjuicio de lo anterior, se exige acreditar situaciones de violencia ya consumada ya que las medidas de protección y las medidas cautelares se conceden en situaciones en forma inmediata cuando existen antecedentes importantes que hacen presumible que las agresiones se han materializado o amenaza de las mismas son absolutamente verosímiles.

Situación análoga ocurre con las suspensiones condicionales del procedimiento, ya que al posible agresor se le ofrece la alternativa de detener la tramitación del procedimiento en la medida que cumpla con una medida idónea que implique asegurar que no constituirá una amenaza para la presunta víctima. En estos casos existe una especie o germen de reconocimiento del agresor a quien, para evitar las consecuencias negativas de una sentencia condenatoria, se le concede la posibilidad de una salida intermedia. Pero como se indicó, esta posibilidad implica que ya pudo haber una vulneración de la mujer, además que someterse a esta suspensión es facultativo y voluntario por parte del presunto agresor.

Por lo tanto, el sistema de acreditación y prueba no aborda las posibilidades en que la mujer siente un temor fundado que implique anticiparse a las agresiones pero que no sean acreditables por las vías antes descritas. Estas posibilidades no acreditables, de igual manera constituyen una alteración en la vida laboral y el proyecto de normativa no lo contempla.

5.- Conclusión.

El análisis crítico sobre la regulación vigente y del proyecto de ley actual sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar revela que existe una falta sistematización y especificidad en la normativa existente. A pesar de que se reconoce la violencia contra las

mujeres como un problema importante, no se han establecido medidas concretas para abordar la situación.

La falta de una regulación clara sobre las causales, efectos y procedimientos de la suspensión del contrato de trabajo dificulta la aplicación efectiva del principio de Estabilidad en el empleo, que es un objetivo central de la legislación laboral en Chile. Sin estas disposiciones específicas, las víctimas de violencia de género no pueden acceder a una protección adecuada en su empleo y se ven obligadas a enfrentar obstáculos adicionales para buscar justicia y recuperarse de su situación.

El proyecto de ley actual busca abordar algunas de estas deficiencias, pero existe preocupación de que no sea suficiente para brindar una protección integral a las víctimas debido a su escasa normativa. El proyecto de Ley actual es un paso en la dirección correcta pero es necesario un enfoque más amplio y decidido para abordar esta problemática, que incluya disposiciones específicas y claras sobre las causas de la suspensión del contrato de trabajo, los efectos durante el vínculo laboral y los procedimientos para su implementación.

Capítulo VIII

Propuesta de *Lege Ferenda* para una regulación sistemática de la suspensión de la relación individual de trabajo como mecanismo de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar.

1.- Espíritu General de una nueva Ley.

Las medidas contempladas en un nuevo texto normativo deben ir 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.

Estas medidas deben 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.

2.- Espíritu específico de la nueva Ley en materia laboral.

c) Principio rector: No discriminación por razones de violencia de género y violencia intrafamiliar.

Las víctimas de violencia doméstica deben ser un grupo protegido de la discriminación laboral a las que se les debe otorgar ciertos derechos laborales. Esto debe incluir 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.

Como principio rector en la materia, se debe plantear la ilegalidad absoluta de discriminar a las personas víctimas de violencia doméstica ya sea en la contratación, ascensos, u otros términos o condiciones del empleo y, en general, prohibición de ser tratadas negativamente en el lugar de trabajo por el hecho de ser víctima de violencia doméstica.

Las medidas que se dispongan 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.

3.- Marco general de medidas de solución.

La Ley debe finalmente establecer la obligación para todos los organismos relacionados con las políticas públicas laborales y de Seguridad Social de implementar programas que fomenten la formación y la inclusión laboral de las mujeres que se encuentren en desventaja debido a la violencia de género.

Es fundamental implementar políticas que favorezcan la inclusión de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en el ámbito laboral. Para ello, es necesario establecer aportes que garanticen su acceso a programas de capacitación, inserción laboral y emprendimiento.

Además se debe crear una red integral de servicios de atención que abarquen diferentes sectores. Esta red debe ofrecer una respuesta inmediata y servicios psicosociales de salud, asesoramiento legal, apoyo para mantenerse en el sistema educativo y laboral, así como servicios de socialización para hombres que han ejercido violencia, con el objetivo de promover la reflexión que tienda al cambio de actitud y de comportamiento.

El Estado debe tomar acciones en colaboración con el poder ejecutivo, las universidades y la sociedad civil para proteger laboralmente a las mujeres víctimas y promover políticas que fomenten su formación e inclusión laboral

Una nueva normativa debe promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, especialmente cuando tengan que ausentarse del trabajo debido a disposiciones profesionales o decisiones judiciales.

Asimismo, se deben implementar políticas y programas específicos para la incorporación plena al empleo de las mujeres víctimas de violencia, brindándoles permisos y licencias laborales remuneradas que no se resten de sus vacaciones, garantizando estabilidad en su fuente de ingresos

Respecto a los derechos labores de las víctimas de violencia de género se deben contemplar un conjunto de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social que garanticen derechos en el ámbito laboral y funcionarial 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.

4.- Deberes de los empleadores.

1.- Los empleadores tienen el deber de hacer que el lugar de trabajo sea seguro. De esta manera, deben contar con un procedimiento que aborde la violencia intrafamiliar y violencia de género y la manera en que el empleador apoyará a las trabajadoras afectadas. El incumplimiento de esta obligación debe ser sancionado rigurosamente.

2.- Las ausencias al trabajo o faltas de puntualidad como consecuencia de la situación física o psicológica se considerarán justificadas.

3.- Se debe conceder licencia extraordinaria automática 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.

4.- Conceder permisos para comparecer a tribunales y derecho 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 para las mujeres en situación de violencia basada en género.

5.- Permiso remunerado por al menos diez hábiles administrativos al año por violencia doméstica. También este tipo de permiso puede ser utilizado por la trabajadora para apoyar a todas las personas que ingresan en la categoría de posible víctima de violencia intrafamiliar y que pertenezcan al entorno familiar señalado por la ley.

6.- Es deber del empleador facilitar el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo por un mínimo de dos meses. Esto implica variaciones en las horas, días de trabajo o descansos realizados en diferentes momentos del día, con el objeto de evitar una rutina constante y prevenir posibles situaciones de acoso o agresión que puedan derivar de una fácil localización por parte de agresor. También se incluye la opción de elegir el turno de trabajo que se ajuste a las necesidades de la trabajadora, entre otras medidas pertinentes.

7.- Derecho a la reubicación temporal, a la movilidad geográfica y cambio del puesto de trabajo para la trabajadora agredida.

8.- Modificación de funciones y de prestaciones. 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. La empresa deberá comunicar todas las vacantes existentes o futuras.

La duración de este derecho debe ser de al menos 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.

9.- Derecho a reducción de jornada. Este derecho de reducción de jornada permite a la víctima de violencia de género trabajar menos horas, lo que se reflejara en una disminución proporcional de su remuneración. La trabajadora tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y en caso que la empresa cuestione dicha reducción, se puede solicitar que medie la Dirección del Trabajo. En caso de no existir acuerdo, se podría exigir el derecho ante los tribunales, quienes, en definitiva, resolverán con suma urgencia.

10.- En caso de verificarse la suspensión del contrato de trabajo el empleador debe hacer reserva del puesto de trabajo. 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. El tiempo de suspensión no puede tener una duración superior a seis meses, y el tribunal puede reordenar su prorrogas (por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho) por la efectividad del derecho de protección de la víctima. A las trabajadoras se les suspende la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, no así al empleador quien deberá seguir pagado dicha cotización.

11.- 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.

12.- Extinción del contrato por decisión de la trabajadora aparejado al derecho a la prestación por desempleo. Se permite renunciar voluntariamente al empleo, si la violencia pone en peligro la seguridad de la trabajadora o de cualquier miembro de su familia inmediata a consecuencia de la violencia doméstica, situación que la habilita especialmente para recibir los beneficios por desempleo.

5.- Procedimiento especial y urgente.

1.- En su plan de política relativa a la violencia intrafamiliar y violencia de género, el empleador debe contar un procedimiento interno confidencial, rápido y eficaz que permita a la mujer trabajadora obtener rápida protección, accediendo a beneficios y derechos que confieran las normas jurídicas sin mayores obstáculos, permitiendo prevenir situaciones de amenaza o intentar reparar daños consumados.

2.- EL Art. N°211-A y siguientes del CT, establecen un procedimiento respecto del acoso sexual, que puede ser extendido y adaptado también a la violencia de género y violencia intrafamiliar o doméstica, incorporándolo la empresa en su reglamento interno. Sus principales características son:

- La persona afectada debe denunciar por escrito, ante el empleador o la Inspección del Trabajo.

- Una vez recibida el empleador debe adoptar medidas de resguardo para la víctima, si el procedimiento se sigue ante la Inspección del Trabajo, ella deberá sugerir medidas.

- El empleador podrá iniciar su propia investigación interna o, en el plazo de 5 días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que ésta investigue.

- La investigación debe constar por escrito, ser conducida bajo reserva.

- Si el empleador investigó debe poner sus conclusiones en conocimiento de la Inspección del Trabajo; y si fue ésta quien lo hizo las remitirá al empleador.

- El empleador debe tomar medidas inmediatas para la trabajadora víctima con el solo conocimiento de los hechos, que serán las que contemple la ley, el reglamento interno, y otras adicionales que estime su prudencia.

6.- Prueba y acreditación de la violencia, agresión y/o amenaza de la misma.

1.- Los empleadores pueden aceptar cualquier tipo de prueba para acreditar un hecho o amenaza de violencia de género o violencia intrafamiliar. Para esto deben considerar principalmente el principio protector, el principio de buena fe y el principio de la estabilidad del empleo, propios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta prueba está constituida, en principio, por documentación razonable. El empleador puede exigir, entre otros documentos, un certificado policial, orden de protección, documento judicial o de tratamiento médico.

2.- En este sentido, la situación de violencia de género y/o violencia intrafamiliar se puede asimilar a la situación de acoso sexual que tiene un procedimiento regulado expresamente en el código del trabajo.

3.- En caso de no existir aceptación voluntaria por parte del empleador de los medios de prueba que la mujer trabajadora le provea para acreditar los hechos de violencia o la amenaza de los mismos, el legislador debe establecer medios probatorios que deben ser aceptados por el empleador inmediatamente para acreditar la situación de violencia, sin perjuicio que con posterioridad se determine la veracidad de los mismos. Sin lugar a dudas mediante la correspondiente medida de protección o cualquier otra resolución judicial que contenga medida cautelar a favor de la víctima, o bien, el informe del Ministerio Público que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, la sola denuncia antes las policías, certificados médicos, entre otros medios.

7.- Sanción Mínima: Causal de discriminación arbitraria.

Si por aspectos procedimentales o por decisiones injustificados imputables al empleador, los derechos enumerados en los acápite anteriores no pueden ser ejercidos por la mujer trabajadora, se podrá alegar que existe una causal de discriminación arbitraria, susceptible de ser perseguida por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

¿Con qué otros derechos laborales lesionados se pueden vincular una situación de negligencia del empleador? Todo dependerá del modo concreto en que se haya verificado su actuación; sin embargo, hay tres derechos que tienen directa relación con las consecuencias jurídicas dentro del ámbito laboral de la violencia género y violencia intrafamiliar ajena al mismo:

1.- Integridad física y psíquica, dado que para que se configure la violencia intrafamiliar y la violencia de género, es necesario que produzca algún tipo de daño a la víctima, normalmente serán afecciones psíquicas o enfermedades psicosomáticas. Aunque los hechos sean de carácter privado, afecta la autoimagen de la mujer trabajadora

2.- Honra, en particular cuando la violencia de género y violencia intrafamiliar ha sido presenciada por terceros, o afecta el desempeño de la mujer trabajadora.

3.- Libertad de trabajo, ya que una de las características de la violencia de género y la violencia intrafamiliar, es que amenaza o perjudica la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima.

8.- Conclusión.

La propuesta de una nueva normativa busca diseñar un marco legal que proteja a las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia intrafamiliar, adoptando como eje central la “Perspectiva de Género”. Esta perspectiva se basa en reconocer las desigualdades estructurales y discriminación que sufren las mujeres en nuestra sociedad, y busca corregir estas desigualdades a través de políticas públicas y normativas que promuevan la igualdad de género.

La normativa propuesta establecerá que, en casos de violencia de género o violencia intrafamiliar, el empleador deberá otorgar las prestaciones que determine la ley así como facilitar la suspensión del contrato individual de trabajo cuando la ocasión lo amerite. Esta medida busca garantizar la seguridad de la trabajadora, evitando que se encuentre ubicable en su lugar de trabajo de manera tal que se exponga a un mayor riesgo.

Además, se establecerá un procedimiento especial y urgente para facilitar la suspensión del contrato, el cual deberá ser activado una vez que la trabajadora denuncie la

situación de violencia. Este procedimiento deberá garantizar el respeto a los derechos de la trabajadora, especialmente en lo que respecta a la confidencialidad. Además se deben contemplar sanciones aplicables en caso de discriminación arbitraria. Se deben también considerar otros derechos laborales lesionados en casos de negligencia del empleador, como la integridad física y psíquica, la libertad de trabajo y la honra de la trabajadora.

Para la aplicación de esta normativa, se establecerá un sistema de prueba y acreditación de la violencia, agresión y/o amenaza sufrida por la trabajadora. Este sistema deberá ser razonable y permitir a la trabajadora demostrar que ha sido víctima de violencia de género o violencia intrafamiliar,

En conclusión, es necesario establecer una ley que regule de manera sistemática la suspensión del contrato individual del trabajo como mecanismo de protección del empleo frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar. Esta Ley debe contemplar medidas de sensibilización, prevención, educación, penalización y protección económica en materia laboral. Por su parte, los empleadores deben ofrecer programas de formación y desarrollo profesional para mujeres que han sufrido violencia y que necesitan adquirir nuevas habilidades para reintegrarse al mercado laboral o avanzar en sus carreras, así como implementar políticas de inclusión laboral que promuevan la contratación y retención de mujeres que han sido víctimas de violencia, brindándoles oportunidades de empleo y garantizando su estabilidad laboral. Al tomar estas acciones, tanto el gobierno como los empleadores pueden desempeñar un papel importante en la prevención y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia intrafamiliar.

Conclusión General

En este trabajo hemos podido apreciar que la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo podría ser un mecanismo de protección frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar, en la medida que cumpla con algunos requisitos que garanticen principios universales entendidos para el trato de toda persona (dignidad, igualdad, privacidad, no discriminación y protección de la honra).

Ha quedado evidenciado que la violencia afecta el desarrollo general de la mujer y en particular su libertad financiera, ya que muchas veces se ven obligadas a hacer abandono de sus trabajos, modificar su rutina laboral e incluso algunas también son despedidas por falta de empatía. La autonomía económica que proporciona una fuente de ingresos es un componente esencial para revertir la dependencia que la ubica en un hogar disfuncional y que genera una desventaja adicional frente a una vacante laboral y de esta forma reducir la desigualdad de género.

De tal forma que es urgente una legislación laboral que permita enfrentar esta problemática, que introduzca mecanismo de apoyo a las trabajadoras afectadas, contar con normas que otorguen licencias por violencia de género implementadas de manera flexibles, que no requieran como requisito la denuncia de manera formal, siguiendo el ejemplo de otros países de la región que han abordado el tema en sus legislaciones.

Así como también se requiere la implementación de un sistema de recopilación de datos y estadísticas sobre la violencia contra la mujer, segregado por diversos factores como la edad, estado civil, nivel sociocultural, discapacidad, etnia, etc., es fundamental para comprender y abordar adecuadamente este problema en Chile.

Este sistema debe ser diseñado para incluir la participación de todos los órganos del Estado, tanto públicos como privados, con el fin de recopilar información completa y precisa sobre casos de violencia contra la mujer. Además, debe asegurar la confidencialidad de los datos recopilados y respetar los derechos de las víctimas.

La recopilación sistemática y continua de información más allá de los casos de femicidio es esencial para tener una imagen completa de la violencia contra la mujer en el

país. Esto permitirá identificar patrones y tendencias, así como valorizar y evaluar la eficacia de las políticas y estrategias implementadas frente a este problema social.

La información recopilada a través de este sistema debe ser analizada para impulsar la intervención oportuna y eficaz del Estado en casos de violencia contra la mujer. Esto implica brindar apoyo a las víctimas, garantizar la persecución y sanción a los agresores, así como asignar los recursos para abordar esta problemática de manera efectiva.

Es importante destacar que esta intervención debe estar respaldada por un marco legal sólido con suficientes recursos presupuestarios. El Estado de Chile debe garantizar que las leyes y políticas existentes sean efectivamente aplicadas y hacer los ajustes necesarios para abordar las diferentes formas de violencia contra la mujer en todos los sectores de la sociedad.

Además de visibilizar el problema, la meta final de este sistema de recopilación de datos y estadísticas es promover la igualdad de género y generar conciencia sobre la magnitud del problema y la necesidad de tomar medidas preventivas y abordarla.

Al valorar el impacto económico en la productividad del país, se busca demostrar que la violencia de género no solo afecta a las mujeres a nivel personal, sino que también tiene repercusiones negativas en la economía y el desarrollo social. Esto puede ser un poderoso argumento para justificar iniciativas legales en materia laboral que protejan a las mujeres y promuevan una vida libre de violencia.

De igual manera es fundamental que en los lugares de trabajo haya una capacitación y sensibilización en temas de violencia de género para que los trabajadores y trabajadoras puedan identificar situaciones de riesgo. Además de establecer protocolos de actuación que garanticen la confidencialidad a las víctimas evitando situaciones de discriminación, contribuyendo a crear espacios seguros y de contención, erradicando consecuencias laborales negativas como despidos o represalias y sobretodo fomentando acciones tendientes a minimizar la deserción laboral como método de buenas prácticas laborales. Solo así podremos construir entornos laborales justos y equitativos.

En el Capítulo I analizamos la Violencia de Género y la Violencia Intrafamiliar como fenómenos sociales transversales que afectan a la sociedad en su conjunto sin

distinguir raza, sexo, estirpe o condición. Pudimos observar que estos fenómenos generan graves vulneraciones a Derechos Fundamentales de distinta naturaleza, constituyendo las principales víctimas las mujeres. Se expuso sobre el hecho de que justamente durante el vínculo laboral es el momento cuando más se ven afectadas las mujeres de sufrir agresiones de distinta índole solo por ser mujer, lo que les impide llevar a cabo su máximo desarrollo material y espiritual en las actividades productivas.

En el Capítulo II realizamos una descripción sintética de la regulación sobre la discriminación en las distintas jerarquías normativas partiendo por tratados internacionales de Derechos Humanos, siguiendo con la normativa de carácter constitucional chilena y continuando con diferentes normas de carácter legal, dándonos cuenta que también el Derecho de Trabajo intenta estar a la vanguardia para erradicar la discriminación, regular su contenido y protección. Esfuerzos que no han sido suficientes para enfrentar los problemas que generan estos fenómenos indeseados en la relación laboral. Por esta razón, se requiere una legislación específica que desarrolle ampliamente el tema de la violencia doméstica y de género como discriminatoria y que otorgue mayores garantías durante la relación laboral.

En el Capítulo III se sistematizó la normativa internacional sobre violencia de género y violencia intrafamiliar y pudimos darnos cuenta que la comunidad internacional ha hecho loables esfuerzos por generar una normativa que permita a las mujeres nivelar las desventajas materiales históricas que han presentado frente a los hombres producto de la coacción y fuerza física y moral de la que han sido víctimas. Sin embargo, estos avances resultan insuficientes en materia laboral ya a la fecha son pocos los estados miembros que han modificado sus legislaciones de manera que incluyan leyes integrales para combatir los efectos y consecuencias de la violencia durante la subsistencia del vínculo laboral y que específicamente recurran a la suspensión individual del contrato como una medida de protección del empleo.

En el Capítulo IV se planteó el posible rol de la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo como posible mecanismo de ayuda frente a la violencia de género y la violencia intrafamiliar. La Suspensión del Contrato Individual de Trabajo podría constituir un mitigador de las consecuencias laborales de la violencia de género y de la violencia

intrafamiliar. Sin perjuicio de sus propias limitaciones, la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo permite a la mujer disponer de una mínima seguridad en cuanto a no verse re-victimizada por la pérdida del empleo. Podría mantener su seguridad en cuanto a la fuente de sus ingresos, no pasar a depender completamente de sus redes de apoyo ni del asistencialismo estatal y, al mismo tiempo, podría tener un espacio de tiempo para atender aquellas derivaciones de las agresiones sufridas.

En el Capítulo V expusimos algunas legislaciones del derecho comparado, como el Common Law, Derecho Europeo Continental y América Latina existen normas jurídicas que han dado paso a la suspensión de la relación laboral como una hipótesis de solución parcial frente a los efectos y consecuencias dañinas de la violencia de género y violencia intrafamiliar. Esto podría indicar un camino a seguir para nuestro legislador laboral en virtud del cual la suspensión del vínculo laboral podría adoptarse como medida ad hoc, así como, sistematizar sus causales, efectos y procedimientos en una sola figura jurídica.

En el Capítulo VI, luego de observar la normativa vigente en Chile sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar podemos darnos cuenta que es sumamente genérica y dispersa, sin alejarse mucho de las tradicionales normas de Derecho del Trabajo que regulan la suspensión de la relación laboral en sentido amplio. No hay un pronunciamiento específico del problema que genera de la violencia contra la mujer y tampoco se ha establecido la suspensión como una medida para mitigar la deserción o mantención de la fuente laboral. El proyecto de Ley analizado apunta en una dirección correcta sin perjuicio que podría no ser suficiente en virtud de su limitado enfoque normativo.

En el Capítulo VII se hizo un análisis crítico de la normativa vigente en Chile sobre la suspensión del contrato de trabajo como medida de aplicación y protección del empleo de víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar, así como el único proyecto legislativo que se ha presentado que a priori resulta inadecuado al no cubrir la mayoría de las hipótesis en que la mujer necesitaría protección en la relación laboral.

En el Capítulo VIII se presenta una propuesta de nueva normativa que busca recurrir a la suspensión de la relación laboral como medida de protección del empleo contra la

violencia de género y violencia intrafamiliar que adopte la “Perspectiva de Género” como eje central. Se proponen directrices específicas basados en el principio de no discriminación por razones de violencia de género y violencia doméstica. Asimismo, se establece un marco de medidas de solución que incluye deberes para el empleador y un procedimiento especial y urgente para asegurar una pronta protección laboral. Se desarrolla un sistema razonable de prueba y acreditación de la violencia, agresión y/o amenaza, con el objeto de evitar cualquier forma de discriminación arbitraria hacia las trabajadoras.

En resumen, las mujeres son especialmente vulnerables a sufrir distintos tipos de agresiones debido a su condición de género. Esto limita su desarrollo laboral y les impide alcanzar su máximo potencial tanto material como espiritual en sus actividades productivas. La normativa actual en Chile es criticada por no regular específicamente las consecuencias de la violencia de género o violencia intrafamiliar durante la relación laboral. Por otro lado, destaca la tendencia internacional de abordar esta temática desde diversas disciplinas legislativas.

Es esencial establecer normas y regulaciones que protejan los derechos de las víctimas de violencia de género o violencia intrafamiliar desde diferentes áreas como el ámbito civil, penal, familiar, educativo y laboral. Cada una de estas disciplinas tiene un enfoque específico y objetivos concretos que contribuyen a prevenir, sancionar y eliminar cualquier forma de violencia contra la mujer.

En este sentido se recomienda una nueva normativa laboral que recurra a la suspensión individual del contrato de trabajo como medida de protección del empleo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género o violencia intrafamiliar. De esta manera, se lograra una protección efectiva y se mitigaran los efectos adversos que enfrentan.

BIBLIOGRAFIA

- Academia iberoamericana del derecho del trabajo y seguridad social, Universidad nacional autónoma de México, (1997), Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, Cosmopolis Mario. p.481-485.
- Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, & Borges, Glanés. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 14(32), 163-182. de <http://ve.scielo.org/scielo.php> (Fecha de consulta 23/12/2022),
- Álvarez, P. y Truffello P. Equipo de trabajo: Weidenslaufer, C. y Loiseau, V. 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. Biblioteca del Congreso Nacional. Marzo 2022. En línea: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33042/1/BCN_Proteccion_laboral_violencia_contra_la_mujer_VF_pdf.pdf (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Borgna, Bertina (2018) Violencia contra la mujer en el ámbito laboral. En línea: <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15847/BORGNA,%20BETINA%20ORAQUEL.pdf?sequence=1> (Fecha de Consulta: 12/06/ 2023).
- Lanata Fuenzalida, R.G. (2009). Contrato Individual de Trabajo Legal Publishing.
- Lizama Portal, L., & Lizama Castro, D. L. (2019). Manual de derecho individual del trabajo. DER Ediciones Limitada.
- Palavecino Cáceres, C., *Apuntes Principios del Derecho del Trabajo* p.14.
- Piras, C. y Rucci, G. 2014. Chile: *Participación laboral femenina y calidad del empleo*. p.5.
- Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P (2019). *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*. Tomo IV. Editorial Jurídica de Chile. p.13.

- Thayer Arteaga, W. y Novoa Fuenzalida, P (2019). Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. Tomo IV. Editorial Jurídica de Chile. p.12. citando a Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, pág. 773, 9ª edición, Edit. Porrúa S.A., México, 1966.
- Anuario de derechos humanos No. 10, (2014), Becerra y Lagos, p128.
- Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Revista Cepal. En línea: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf . (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Bosch Fiol, E. y Ferrer Pérez, V. A. (2000) La Violencia de Genero: De cuestión privada a problema social. En línea: <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179818244002.pdf>. P.14 (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Centro de Análisis y Estudios del Delito, CEAD. En línea: <http://cead.spd.gov.cl/estadisticas-delictuales> (Fecha de consulta: 10/07/2023).
- Código del Trabajo de Chile.
- Conceptos Jurídicos. Código Penal de Chile, artículo 510. En línea: <https://www.conceptosjuridicos.com/delito-de-odio> (Fecha de consulta: 10/01/2023).
- Constitución Política de la República de Chile, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302> (Fecha de consulta 10/01/23).
- Convención de Belém do Pará. (1994). Artículo N°2. En línea: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> (Fecha de consulta 10/01/23).
- Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp (fecha de consulta 10/01/23).
- Corte Suprema, causa Rol N° 38.238-16, 19 de diciembre de 2017.

- Declaración Universal de Derechos Humanos. En línea: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Fecha de consulta: 10/01/2023).
- Ecuador. (2018). Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres. En línea: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Fiscalía Ministerio Público de Chile. En línea: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/victimas/adultos/violencia-genero>. (Fecha de consulta 08/12/2022).
- Género y Trabajo. En línea: <https://www.generoytrabajo.com/2019/02/05/licenciaporviolenciadegenero> (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Gómez, H. C. (2020). Femicidios y violencia intrafamiliar contra la mujer. En línea : <https://www.ciperchile.cl/2020/03/07/femicidios-y-violencia-intrafamiliar-contra-la-mujer/> (fecha de consulta 10/01/2023).
- Hablemos de Feminismo. En línea: <https://hablemosdefeminismo.com/entendamos-las-relaciones-de-genero-como-relaciones-sociales/>. (Fecha de consulta: 08/12/2022).
- Instituto Nacional de las Mujeres. En línea: <https://www.gob.mx/inmujeres> (Fecha de consulta: 12/06/2023).
- Ley N° 19.580. Uruguay, promulgada el 9 de enero de 2018.
- Ley N° 20.769. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 20 de septiembre de 2014.
- Ley N° 21.010. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 28 de abril de 2017.
- Ley N° 21.232. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 1 de junio de 2020.
- Ley N°14.893. Argentina, promulgada el 23 de enero de 2017.
- Ley n°30.364 (Perú 2015). Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

- Ley N°30.364. Perú, promulgada el 23 de noviembre de 2015.
- Ley N°19.580 (Uruguay 2018) Violencia hacia las mujeres basada en género.
- Ley N°20.609, Establece medidas contra la discriminación. En línea: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=&idLey=&tipVersion=&cve=&i=> (Fecha de consulta 10/01/23).
- Ley Orgánica N° 1/2004. España, 28 de diciembre de 2004.
- Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará. (2017). Chile - Informe de implementación de las recomendaciones del CEVI tercera ronda. En línea: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2017-Chile.pdf>. (Fecha de consulta 29/10/2020).
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). En línea : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf.
- Naciones Unidas. (2011). Convención del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). En línea: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention> (Fecha de consulta 10/01/23).
- ORD. N°4593 – DT citando Thayer Arteaga W. y Novoa Fuenzalida P., Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, 3° edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, p. 18 En línea : <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110215.html> (Fecha de consulta 12/06/2023).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Nota técnica sobre la Violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf (fecha de consulta 10/01/23).
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O CODE:C111#A1 (fecha de consulta : 10/01/2023).

- Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros para 2018-2021. *La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas es fundamental para hacer realidad los derechos de todos los niños.* En línea: <https://www.unicef.org/es/igualdad-de-genero/plan-de-accion-para-igualdad-entre-los-generos-2018-2021>. (Fecha de consulta: 08/12/2022).
- R206, Recomendación sobre la violencia y el acoso. (2019). En línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O CODE:R206 (fecha de consulta 10/01/23).
- Universidad de San Martín de Porres. *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. resumen ejecutivo.* (2013). En línea: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/Costos-empresariales-Per%C3%BA-1-1.pdf> (Fecha de consulta: 08/12/2022).