

Recopilación bibliográfica y comparativo sobre las licencias en el trabajo por razones de violencias domesticas basadas en género.

Por: Magda Alberto – Contratista, Dirección de Empleo Público- DAPF

La violencia doméstica y el mundo del trabajo históricamente, la violencia doméstica se ha relegado como una cuestión «privada», no relacionada con el ámbito público o con el mundo del trabajo. **De una manera significativa, el Convenio núm. 190 reconoce los efectos secundarios negativos que la violencia doméstica puede tener en general en el mundo del trabajo, en particular en relación con el empleo, la productividad, y la seguridad y la salud.** “Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. **También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019).**

El Convenio reconoce asimismo la contribución positiva que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones del mercado de trabajo **pueden realizar al mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (preámbulo y art. 10, f)).** La violencia doméstica puede representar un riesgo que perjudica la salud, puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud.

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica. **Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019).**

De manera análoga, la **violencia doméstica representa un riesgo incluso más pertinente para determinadas modalidades de trabajo**, tales como el **trabajo a domicilio, así como para algunas categorías de trabajadores, tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio o los trabajadores familiares auxiliares**, y las mujeres que trabajan en la economía informal.

Partiendo de lo establecido en estas disposiciones del Convenio, el párrafo 18 de la Recomendación núm. 206 establece una serie de medidas que podrían adoptarse para responder al impacto de la violencia doméstica y mitigarlo, tales como:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d) inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e) sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f) sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

PAÍS	ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN	DÍAS DE LICENCIAS	Aspectos Claves que desarrolla de este tipo de licencias y permisos.
Argentina (Provincia de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe)	La licencia es un derecho establecido por la Ley 14.893 y su decreto 121/20 para mujeres y personas LQTBQ+ que se encuentran atravesando situaciones de violencia por razones de género y trabajan en la Administración Pública Provincial cualquiera sea su modalidad de contratación. El área de recursos humanos deberá recibir tu solicitud y acompañar en la tramitación de la licencia. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, 2023). Incluye:  Justificación de ausencia parcial o total a jornada laboral.  Flexibilidad en el horario de entrada y/o salida. Provincia de Buenos Aires. (2017). Ley 14.893. Licencia para mujeres en situación de violencia de género. https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/LEY%2014.893%20DECRETO.pdf	La Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia podrá ser otorgada hasta por un plazo de treinta y cinco (35) días por año calendario -continuos o alternados-, mediante decisión fundada de la Dirección delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces del organismo en el que preste servicios la trabajadora, sobre la base de un informe elaborado por el Equipo Interdisciplinario, que motive su extensión. El plazo de otorgamiento de la licencia será retroactivo a la fecha de su solicitud.	Amplio alcance: Aplica a toda persona empleada en la Administración Pública Provincial (incluyendo contratadas bajo cualquier modalidad). Sin preaviso: No requiere notificación previa, solo la solicitud ante el área de Recursos Humanos de la institución. Confidencialidad: Los empleadores deben garantizar la privacidad de la situación y evitar revictimización. Acompañamiento: El área de RR.HH. debe brindar asistencia en el trámite y orientar sobre recursos disponibles (ej: asesoría legal, acompañamiento psicológico).



Función Pública

Argentina producto de la Negociación Colectiva	Que por la Ley Nº 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. Artículo 147 - Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptor las solicitudes de licencia) por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes. La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General. Argentina. (2009). Ley 26.485, artículo 7. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/114315/actualizacion	Artículo 147 bis.- LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO. La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.	Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último. El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.
---	--	---	---

Perú	Ley N° 30364 –Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar– establece que los empleadores tienen el deber de otorgar facilidades a las trabajadoras que atraviesan estas situaciones. Si bien la normativa no prevé expresamente una licencia con goce de haber, sí impone la obligación de los empleadores para justificar las inasistencias o tardanzas de la trabajadora vinculadas a actos de violencia (ej: denuncias, trámites legales, atención médica). Perú. (2015, 23 de noviembre). <i>Ley N° 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. El Peruano.</i> https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-la-mujer-ley-n-30364-1532586-1/	Días de inasistencia/tardanza justificada Hasta 5 días laborables en un período de 30 días calendario. Hasta 15 días laborables en un período de 180 días calendario. Sin goce de haber adicional: Las ausencias no son pagadas como licencia, pero el salario se mantiene íntegro durante los días justificados.	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a) Priorizar, en el marco de los programas, estrategias y planes de actuación de promoción del empleo y la empleabilidad, la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo por cuenta ajena o a través del desarrollo de autoempleos productivos y otras formas de emprendimiento. b) Coordinar con las instancias pertinentes a fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en cuanto a derechos laborales del trabajador víctima de violencia. Confidencialidad: El empleador debe garantizar la privacidad de la situación de la trabajadora. Protección contra el despido: Se prohíbe el despido arbitrario o retardatorio por ejercer este derecho. La trabajadora puede demandar por despido nulo si ocurre. Acceso a medidas de protección: La ley prioriza que las víctimas puedan acceder a medidas de seguridad (ej: órdenes de alejamiento) sin perjudicar su empleo.
--------------------	---	--	--

Estados Unidos-California	La ley AB2499 de 2024- que amplía las protecciones de licencia para los californianos afectados por la violencia y transferió la supervisión del cumplimiento de estos derechos al CRD. Derechos de licencia para víctimas de violencia Como parte de las nuevas protecciones, los empleadores están obligados a informar a cada trabajador sobre sus derechos relacionados con licencias debido a un acto de violencia que cumpla con los requisitos, como violencia doméstica, agresión sexual, acecho o incidentes que resulten en lesiones corporales o involucren un arma peligrosa. • El empleador no puede sancionar al trabajador, tratarlo de manera diferente ni despedirlo por haber experimentado un acto de violencia o por ser familiar de alguien que lo haya sufrido. • Derecho a ausentarse del trabajo para prestar servicio como jurado o para comparecer ante un tribunal como testigo para cumplir con una citación o una orden judicial. • Tiene derecho a solicitar adaptaciones razonables para garantizar su seguridad en el lugar de trabajo. California Legislative Information. (2022). *AB-2499 Employment: leave.* https://calcivilrights.ca.gov/2025/07/07/el-departamento-de-derechos-civiles-comparte-nuevos-recursos-para-ayudar-a-proteger-el-acceso-a-licencias-para-los-californianos-afectados-por-la-violencia/	Algunos ejemplos clave de protecciones en virtud de la ley AB 2499 incluyen: • Tomarse hasta 12 semanas de licencia laboral si, la persona es víctima de violencia o ha perdido a un ser querido a causa de un acto de violencia. • Tomarse hasta 10 días de licencia laboral — o hasta cinco días para fines de reubicación — para ayudar a un familiar afectado por la violencia.	La licencia protegida puede utilizarse para una variedad de actividades, entre ellas, participar en la elaboración de un plan de seguridad para protegerse a uno mismo o a familiares de futuras situaciones de violencia, cuidar a un familiar que se está recuperando de lesiones, buscar servicios de salud mental, recibir ayuda para reubicarse o inscribir a los hijos en una nueva escuela. La ley también otorga protecciones a los californianos que necesitan una licencia para participar directamente en determinados procesos legales o para ayudar a familiares en dichos procesos, por ejemplo, audiencias judiciales relacionadas con un acto de violencia o para ayudar a un familiar a obtener una orden de restricción.
----------------------------------	--	---	--

España	la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene como objetivo intentar erradicar esta violencia y prestar apoyo a las víctimas. En el área laboral recoge una serie de derechos laborales y de prestaciones de la seguridad social. Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. 3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.	Derechos laborales Ausencias o faltas de puntualidad Si una trabajadora acude tarde a su puesto de trabajo o se ausenta un día del mismo como consecuencia de la violencia de género sufrida, y siempre que lo acrediten los servicios sociales de atención o servicios de salud, será considerado como justificada, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. <i>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</i>	Artículo 22. Programa específico de empleo. 1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
--------	---	--	---



Función Pública

	5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. España. (2004, 29 de diciembre). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.* https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760		
--	--	--	--

España	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista. España. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 48.f.* https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719	Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo	Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista. 1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas
--------	--	--	--



Función Pública

de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

HOLANDA	La ley de Nueva Zelanda que protege a las víctimas de violencia doméstica en sus espacios de trabajo tiene como objetivo fortalecer la protección jurídica de quienes han sufrido agresiones físicas o psicológicas. Entre los derechos que garantiza esta normativa se encuentran la prohibición de discriminación y la flexibilización de las condiciones laborales, especialmente cuando las trabajadoras deben atender a niñas, niños y adolescentes. Orientada a proteger a las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral, la ley define la violencia doméstica como “aquella que sufre una persona por parte de otra con la que tenga o haya tenido una relación doméstica”, según un informe de legislación comparada de la Asesoría Técnica Parlamentaria de la BCN. Asimismo, reconoce que dicha violencia puede ser física o psicológica, y puede ser ejercida por un cónyuge, pareja, familiar, persona con la que se comparte hogar o alguien con quien se mantiene una relación estrecha. Sin embargo, el alcance de esta ley va más allá de la definición conceptual. Al modificar diversas normas laborales, establece una serie de derechos concretos que deben aplicarse en los lugares de trabajo, espacios donde las personas pasan la mayor parte del día. Es fundamental que las condiciones laborales incluyan apoyo, especialmente para las mujeres madres, como un principio básico de convivencia, junto con la empatía y la protección integral de cada mujer.	Ley de Protección de Víctimas de Violencia Doméstica (2018) (Nueva Zelanda) NZ Protege a víctimas de violencia doméstica en su propio lugar de trabajo. Para ello, modifica una serie de leyes relativas al ámbito laboral con el fin de entregar los siguientes derechos: ♦ Permiso remunerado Permiso remunerado de diez días al año por violencia doméstica. Puede ser usado para apoyar a NNA que también hayan sido víctimas. ♦ Trabajo flexible por dos meses Posibilidad de modificar horas, días, ubicación y obligaciones de trabajo. ♦ Derecho a no ser discriminada Prohibición de tratos negativos en el lugar de trabajo por ser víctima de violencia doméstica.	1. Permiso por violencia doméstica (Calmte- en herstelverlof): Las víctimas pueden ausentarse para trámites legales, médicos o psicológicos, siempre que se acredite con documentación (ej: informe de servicios sociales o denuncia policial).
-----------------------	---	---	---



Función Pública

	Resulta necesario que el entorno laboral ofrezca tranquilidad, seguridad —tanto en el ambiente como en la remuneración— y permita a las mujeres desarrollar sus habilidades en un espacio de confianza. Por ello, contar con una ley que proteja y facilite recursos a aquellas que han sufrido violencia, o que deben cuidar de sus hijos como consecuencia de estas situaciones, es una forma de promover una cultura empática, respetuosa y solidaria hacia las mujeres y madres que han sido violentadas. Baker McKenzie. (s.f.). <i>New Zealand: Legal provisions - Fighting domestic violence.</i> Resource Hub. Recuperado el [fecha de hoy, ej: 15 de diciembre de 2023] de https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/oceania/new-zealand/topics/1legal-provisions		
--	--	--	--

Basado en este análisis comparativo se puede concluir:

1. Reconocimiento transversal de las violencias domésticas, con distintos niveles de desarrollo y atención en el mundo del trabajo: Existe un consenso internacional en reconocer el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, impulsado por el Convenio 190 de la OIT. Sin embargo, los países presentan diferentes niveles de desarrollo normativo: mientras Argentina (Provincia de Buenos Aires) y Nueva Zelanda establecen licencias específicas y remuneradas; España y Perú optan por medidas como justificación de ausencias y flexibilización laboral sin crear una licencia específica con goce de haber en todos los casos.

2. Ampliación progresiva de derechos más allá de la licencia

Las legislaciones están avanzando y van más avanzadas van más allá del permiso laboral e incorporan un **paquete integral de derechos**: prohibición de discriminación (Nueva Zelanda, California), flexibilización horaria y geográfica (España), protección contra el despido (Perú, California), y confidencialidad (Argentina, Perú). Esto refleja una comprensión holística de que las víctimas necesitan múltiples apoyos para reconstruir sus vidas y reparar los daños que deja este tipo de violencias.

3. Enfoque diferenciado según tipo de trabajadora

Se evidencia una **atención particular a las trabajadoras más vulnerables**. España específicamente menciona medidas para trabajadoras por cuenta propia y funcionarias públicas, mientras la OIT destaca riesgos particulares para trabajadoras domésticas, a domicilio y de la economía informal. Esto indica que las políticas efectivas deben considerar las distintas realidades laborales para no dejar a nadie atrás.

En conclusión existe una evolución desde el concepto de violencia doméstica como asunto privado hacia su reconocimiento como materia de derechos laborales que requiere respuestas integrales y adaptadas a diferentes contextos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrera 6 No. 12-62
Bogotá, D.C. Colombia
Teléfono: 601 7395656
Fax: 601 7395657
Código Postal: 111711

Página web:
www.funcionpublica.gov.co
Email: eva@funcionpublica.gov.co

F. Versión 04 – Fecha: 2024-06-20
Si este formato se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)

- + Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Guía para empleadores*. file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/wcms_740224.pdf
- + Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190), artículo 10. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- + Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 206), párrafo 18 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4000085
- + Provincia de Buenos Aires. (2017). Ley 14.893. *Licencia para mujeres en situación de violencia de género*. <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/LEY%2014.893%20DECRETO.pdf>
- + Argentina. (2009). Ley 26.485, artículo 7. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/114315/actualizacion>
- + California Legislative Information. (2022). *AB-2499 Employment: leave.* <https://calcivilrights.ca.gov/2025/07/07/el-departamento-de-derechos-civiles-comparte-nuevos-recursos-para-ayudar-a-proteger-el-acceso-a-licencias-para-los-californianos-afectados-por-la-violencia/>
- + España. (2004, 29 de diciembre). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- + España. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 48.f.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- + Baker McKenzie. (s.f.). *New Zealand: Legal provisions - Fighting domestic violence*. Resource Hub. Recuperado el [fecha de hoy, ej: 15 de diciembre de 2023] de <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/oceania/new-zealand/topics/1legal-provisions>
- + Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). (2023, 28 de septiembre). *Nueva Zelanda implementa nueva ley para proteger a víctimas de violencia doméstica en el trabajo*. Observatorio Parlamentario Asia Pacífico. Recuperado el [fecha de consulta] de <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/ley-proteccion-violencia-domestica-nz>