

BOLETÍN LABORAL

MAYO 2023

LEY 21.565





Ley 21.565: Crea nuevo fuero laboral, en el marco de un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

CONTEXTO

El pasado 9 de mayo de 2023, fue publicada la Ley N° 21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

El objetivo de la Ley es la creación y fortalecimiento de las acciones efectivas y necesarias por parte del Estado para la atención y reparación integral de las víctimas de femicidio y suicidio femicida.

A continuación compartiremos los aspectos más relevantes relacionados con la protección en el ámbito laboral:

I. Quiénes serán consideradas(os) víctimas:

Para los efectos de esta ley, se considerará como víctima (art. 2 de la Ley):

- a. A la ofendida por el delito.
- b. A las hijas e hijos de la ofendida por el delito.
- c. A otras personas bajo los cuidados de la ofendida por el delito.
- d. A la madre o al padre de las hijas o hijos de la ofendida por el delito, a quienes tengan el cuidado personal de éstos y a la actual pareja de la ofendida que tenga una relación de carácter sentimental sin convivencia.
- e. A quien sea considerada víctima en virtud del artículo 108 del Código Procesal Penal.

II. Derecho a la protección en el trabajo.

El artículo 8 de la citada ley dispone que Las víctimas de femicidio frustrado o tentado señaladas en la letra a) del artículo 2 (la ofendida por el delito) tendrán derecho a la protección del trabajo y **gozarán de fuero laboral** desde la perpetración del hecho hasta un año después, y resultará aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160. Es necesario realizar la **prevención que es facultativo para el juez laboral** acceder al desafuero, no siendo una obligación, situación que resolverá de acuerdo con el mérito del proceso.

III. Información al empleador.

La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, circunstancia en que éste deberá observar lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, es decir, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la información proporcionada por la víctima.

IV. Justificación de ausencia.

La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2 (Punto I de este boletín de la letra "a)" a letra "e)") cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral. Lo que implica que el empleador no podrá considerar esa ausencia como injustificada y como consecuencia causal de amonestación o despido (dependiendo del caso).





V. Derecho a pensión (de cargo fiscal) de los hijos e hijas de las víctimas de femicidio o suicidio femicida.

Se establece el pago de una mensual en beneficio de los hijos e hijas menores de 18 años de las mujeres consideradas como víctimas, conforme al literal a) del artículo 2 del delito de femicidio en grado consumado o del delito de suicidio femicida. Su monto será de \$160.000 (reajustables por IPC una vez al año). Esta pensión es de cargo fiscal y se extinguirá:

- a. El día primero del siguiente mes en que el beneficiario o beneficiaria cumpla los 18 años.
- b. Por fallecimiento del beneficiario o beneficiaria.
- c. Por sentencia ejecutoriada que determine que la muerte de la madre del beneficiario no ocurrió como producto de un femicidio o suicidio femicida.

El reglamento que regula esta pensión deberá ser desarrollado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, su plazo vence el 9 de noviembre de 2023.



CONTÁCTENOS

MARCELO DONATUCCI

SOCIO BSO
mdonatucci@bdo.cl

CAROLINA CASANOVA

GERENTE PAYROLL BSO
carolina.casanova@bdo.cl

DONOVAN RIVEROS

ABOGADO LABORAL
donovan.riveros@bdo.cl

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactado en términos generales y debe ser considerado, interpretado y asumido únicamente como una referencia general. No puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas. Usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Auditores & Consultores Ltda., para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Auditores & Consultores Ltda., sus socios, directores, gerentes y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o documento o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores & Consultores Ltda., una sociedad chilena de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright ©2023 BDO Auditores & Consultores Ltda.

Queda prohibida su reproducción o copia parcial o total del contenido sin nuestro pleno consentimiento.