

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE FEMICIDIO Y SUICIDIO FEMICIDA

A propósito de la publicación en el Diario Oficial de la Ley Nro. 21.565, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, le explicamos los principales aspectos laborales a considerar:

- 1) **PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA LEY:** Esta ley tiene por objeto 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.

En esta normativa se incorpora una definición amplia del concepto de víctima y del proceso de calificación de esta condición, así como medidas de reparación, dentro de las cuales se encuentra el derecho a pensión de los hijos e hijas de las víctimas de femicidio o suicidio femicida, de cargo del Estado, y el derecho a la protección en el trabajo.

- 2) **MODIFICACIONES RELEVANTES PARA LAS RELACIONES LABORALES:** En el artículo 8 de esta Ley se establece el derecho a la protección en el trabajo, en los siguientes términos:

- **DERECHO A FUERO LABORAL:** Las víctimas de femicidio frustrado o tentado, así como las hijas e hijos de la ofendida por este delito, tienen derecho a la protección del trabajo y gozan de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después.

En este sentido, les resulta aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo, que establece que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de los trabajadores que gozan de fuero laboral, salvo que cuente con una autorización previa de un juez competente.

Esta autorización debe ser iniciada en una demanda por el empleador y tramitada en lo que se denomina “juicio de desafuero”.

El tribunal sólo “puede” concederla ante las siguientes causales de terminación del contrato de trabajo: vencimiento del plazo (artículo 159 Nro. 4), conclusión de la obra o faena (artículo 159 Nro. 5) y por cualquiera de las causales enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Es importante mencionar que ha existido debate en el plano legislativo respecto a si la facultad del juez lo obliga a aceptar la causal por su sólo cumplimiento, o que requiere una ponderación caso a caso, como se ha comentado en otros boletines.

- **DERECHO A SOLICITAR ADECUACIÓN TEMPORAL DE PRESTACIONES LABORALES:** La víctima puede solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección.
- **DERECHO A JUSTIFICAR INASISTENCIA ANTE REQUERIMIENTO DE AUTORIDAD COMPETENTE:** La comparecencia a cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral, siempre y cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes.

Este derecho lo tienen la víctima y la ofendida por el delito, sus hijas e hijos u otras personas bajo los cuidados de ella, así como la madre o al padre de las hijas o hijos de la ofendida por el delito, quienes tengan el cuidado personal de éstos y la actual pareja de la ofendida que tenga una relación de carácter sentimental sin convivencia.