

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
S/K(1175)2023

1263

38

DICTAMEN N°: ____ / ____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

ANTECEDENTE:

Necesidades del Servicio.

MATERIA:

Fija el sentido y alcance del artículo 8° de la Ley N° 21.565, publicada en Diario Oficial con fecha 09.05.2023, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, específicamente respecto al Derecho de protección en el Trabajo.

FUENTES:

Ley N° 21.565, publicada en diario oficial con fecha 09.05.2023, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias. Código del Trabajo, artículos 174 y 154 bis.

SANTIAGO, 28 SEP 2023

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo 8° de la ley N° 21.565, publicada en Diario Oficial con fecha 09.05.2023 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, específicamente respecto al Derecho de Protección en el Trabajo.

I.- CONTENIDO

1) OBJETIVO

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, según aparece de manifiesto en su Artículo 1° del Título I 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.

En efecto, de la Historia de la Ley, se obtiene que el proyecto tuvo por objeto establecer un sistema de atención y reparación por parte del Estado de las víctimas de femicidio y suicidio femicida, incorporando medidas de reparación, una pensión mensual para los hijos e hijas menores de 18 años de las mujeres víctimas del delito de femicidio consumado o del delito de suicidio femicida, como también establecer, en caso de femicidio

frustrado o tentado, el derecho de protección en el trabajo y el fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después de la comisión del hecho mismo.

2) CONCEPTO DE VÍCTIMA

El artículo 2 de la Ley en análisis prescribe lo siguiente:

“Artículo 2.- Concepto de víctima. Para los efectos de esta ley, se considerará como víctima:

- 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.*

Las medidas dispuestas en esta ley se establecen en atención al impacto sistémico que tiene la ocurrencia del delito de femicidio en cualquiera de los grados de desarrollo del delito y el delito de suicidio femicida. En razón de lo anterior, accederán a ellas todas las víctimas antes enumeradas, de manera conjunta cuando así proceda; sin perjuicio de las exclusiones que esta misma ley contempla.

No se considerará víctima a la persona responsable por los hechos perpetrados en contra de la mujer por cuya causa se invocan los derechos establecidos en esta ley ni aquella condenada por sentencia ejecutoriada por dichos hechos.”

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

3) DERECHO A LA PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE LAS VÍCTIMAS DE FEMICIDIO FRUSTRADO O TENTADO

El artículo 8 de la ley 21.565 establece lo siguiente:

“Derecho a la protección en el trabajo. Las víctimas de femicidio frustrado o tentado señaladas en la letra a) del artículo 2 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. 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.”

“La víctima podrá 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.”

“La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.”

Primeramente, corresponde indicar que, el artículo 8° recién citado, se encuentra dentro del Título II de la Ley señalada, sobre las medidas de reparación.

Seguidamente, corresponde señalar que para los efectos de las medidas de reparación señaladas en el artículo 8°, que se revisan, el legislador ha establecido que la ofendida por el delito, es la trabajadora víctima de femicidio frustrado o tentado y, por lo tanto, tendrá derecho a la protección del trabajo y gozará de fuero laboral.

MEDIDAS DE REPARACIÓN Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO

a) Fuero laboral

Entre las medidas de reparación previstas por esta ley, se incorpora el "Derecho a la protección en el trabajo" que establece el goce de fuero laboral por el período de un año, contado desde la perpetración del hecho, resultando aplicable lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 174 del Código del Trabajo, contiene una norma de naturaleza objetiva, cuya finalidad es impedir que el empleador ponga término al contrato de trabajo de manera directa a un trabajador protegido por el fuero laboral, esto es, sin la autorización del Juez competente.

Esta Dirección del Trabajo, en dictamen N°1373/65 de 10.04.2001, ha señalado *que "de la disposición legal citada se desprende que el empleador no podrá poner término a los contratos de trabajo de los dependientes con fuero laboral, a menos que el juez lo autorice, quien podrá hacerlo respecto de las causales de los números 4 y 5 del artículo 159, vencimiento del plazo del contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, o del artículo 160, o causales de caducidad o subjetivas imputables a la conducta del trabajador, tratadas en los siete numerandos de este artículo"*.

De este modo –agrega el citado pronunciamiento-, *"el empleador de por sí se encuentra impedido legalmente de poner término a los contratos de trabajo del personal aforado, y quién puede autorizarlo es el juez competente, a través de juicio previo de desafuero, deducido por el empleador, basado en que se habría configurado alguna de las causales legales de término ya indicadas"*.

A fin de determinar el cómputo del goce del fuero laboral, es necesario determinar el sentido y alcance de la expresión "desde la perpetración del hecho" a que alude el inciso 1° del art. 8° de la Ley N° 21.565, debiendo recurrir para tal efecto, a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas"*, cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según el texto citado "perpetrar" significa 'cumplir', 'ejecutar, realizar'. De ello se sigue, que se entenderá por "perpetración del hecho", cometer o consumir un delito o culpa grave".

De esta manera, posible es afirmar que el goce de fuero laboral de un año, establecido, para las víctimas de femicidio frustrado o tentado, se computa desde la ejecución del hecho.

Seguidamente, el legislador establece que, para hacer efectivo este derecho, la víctima deberá presentar a su empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, información de la que el empleador deberá mantener estricta reserva,

en aplicación del artículo 154 bis del Código del Trabajo, el cual prescribe que *“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”*.

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia Española, entiende por denuncia, la acción y efecto de denunciar, por lo que, necesariamente, ha de entenderse que la víctima de femicidio frustrado deberá presentar a su empleador el documento en que se dé noticia a la autoridad competente acerca de los hechos que han ocurrido y que podrían constituir un delito.

En efecto, la presentación de una denuncia ante las policías o el Ministerio Público, obliga a la Fiscalía a analizar la información y, de tratarse de un delito el hecho denunciado, a realizar diligencias investigativas para poder determinar las posibilidades de acreditar la ocurrencia del hecho y para averiguar quién o quiénes lo han cometido y, dependiendo de los antecedentes reunidos en la investigación, procurar que el Tribunal correspondiente aplique la sanción que corresponda según la ley.

b) La adecuación temporal de las prestaciones laborales.

Ahora bien, a objeto de dilucidar el alcance de la expresión “adecuación temporal”, cabe recurrir a la norma de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, que prevé:

“Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.”

“Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.”

Al respecto, debe tenerse presente que el inciso segundo de la norma que se revisa, fue propuesto en el Segundo Trámite Constitucional, momento en que la Comisión de la Mujer y Equidad de Género del Senado, incorporó el inciso 2° del artículo 8° al texto despachado por la Cámara de Diputadas y Diputados, precisando que la víctima podrá 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.

Al efecto, la senadora Nuñez, precisó que la protección laboral dice relación con el reordenamiento de la jornada laboral para permitir el traslado de la trabajadora, la suspensión acotada del contrato -con derecho a remuneración- o la aplicación de bandas horarias, adecuando temporalmente las obligaciones derivadas del contrato de trabajo mientras rija el fuero laboral¹.

c) Ausencia justificada a sus labores.

El inciso final del artículo 8 establece que la comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las trabajadoras víctimas de femicidio frustrado o tentado, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

¹ Página 208, de Historia de La Ley N° 21565.

Al respecto, el inciso 3° de la norma que se revisa, fue introducido, en Primer Trámite Constitucional, a través del oficio Of. 250-370/ de 19.12.2022 de indicaciones del Ejecutivo², y en su discusión, la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, señora Antonia Orellana, aseveró que la propuesta considera el impacto en el trabajo de una serie de diligencias propias de la investigación penal que requieren la comparecencia de las víctimas de femicidio frustrado o tentado. Por ello, afirmó que resulta adecuado establecer el derecho a fuero aplicable a dicha hipótesis, tal como ha sido reconocido por organizaciones de trabajadores y empleadores.

Por su parte, la senadora señora Pascual coincidió con lo expuesto por el Ejecutivo, con el objetivo de avanzar en el establecimiento de condiciones laborales que permitan contener a las víctimas de femicidio frustrado o tentado.

En el mismo tenor, la Senadora señora Allende propuso mantener el fuero contenido en la propuesta legal, atendida la protección que genera en el ámbito laboral para las víctimas de femicidio frustrado o tentado.

II.- VIGENCIA

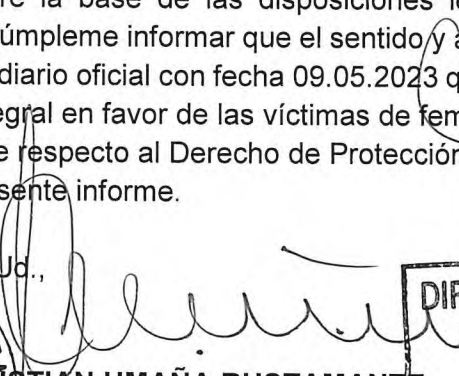
Sobre el particular, cabe hacer notar que, la ley N° 21.565 no establece un plazo especial de vigencia respecto del artículo 8° del Derecho a la protección en el trabajo, analizado, de modo tal que considerando lo previsto en el artículo 7°, inciso 2° del Código Civil, posible es convenir que este rige a contar del 09.05.2023, fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley revisada.

III.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 21.565

En consideración al inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, las medidas de reparación y protección en el trabajo, previstas en el artículo 8° de la Ley N° 21.565, revisadas en el cuerpo del presente informe, tienen el carácter de irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar que el sentido y alcance del artículo 8° de la ley N° 21.565, publicada en diario oficial con fecha 09.05.2023 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, específicamente respecto al Derecho de Protección en el Trabajo, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTOR (S)
CRISTIAN UMAÑA BUSTAMANTE
ABOGADO
DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (S)
CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
28 SEP 2023
OFICINA DE PARTES

DPS/GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

² Página 119 de la Historia de La Ley N° 21.565.

- Boletín
- Deptos. DT
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo