



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 1339(834)/99

ORD. No 0795 / 0063

MAT.: El fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.

ANT.: Presentación de don Carlos Inalaf Agurto, de 26.08.99.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 174 y 201.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nos. 5776/132, de 14.08.90 y 2892, de 07.08.78.

SANTIAGO,

1 - MAR 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : CARLOS INALAF AGURTO
MAC-IVER 12, PISO 12
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el fuero maternal establecido por el artículo 201 del Código del Trabajo se extiende a las trabajadoras contratados con posterioridad al parto.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos 1º y 2º del artículo 201 del Código del Trabajo, prescriben:

"Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

"Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio".

A su vez, el inciso 1º del artículo 174, del mismo cuerpo legal, establece:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anotadas se infiere que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, sino con previa autorización judicial, la que se podrá conceder en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Se desprende asimismo que en el caso de que por ignorancia del estado de gravidez se hubiere procedido al despido de la dependiente, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la medida quede sin efecto y la afectada vuelva a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de su trabajo, si durante aquel no gozó de subsidio.

Ahora bien, al tenor de la norma legal transcrita y comentada, posible es sostener que el fuero de la mujer embarazada no se encuentra subordinado a la condición de que ella mantenga una misma relación laboral durante todo el período que comprende el fuero. De consiguiente, cabe sostener que en ningún caso puede ser privada de su empleo hasta un año después de expirada la licencia maternal post-natal que le otorga el artículo 186 ya citado, aún cuando se produzca un cambio de empleador.

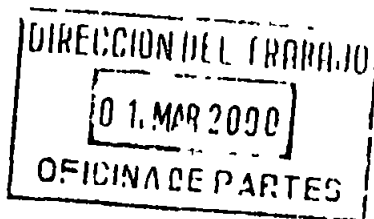
Lo anterior en atención a que el fuero de la mujer embarazada ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.

La anterior doctrina ha sido reiterada por la jurisprudencia de este Servicio en dictámenes Nº 5776/132, de 14.09.90 y 2892, de 07.08.78, entre otros.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el beneficio del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, ha sido establecido por el

legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

J.
MLO/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo