



S/K (2441) 2013
DEPARTAMENTO JURÍDICO

ORD.: 0537 / 07 /

MAT.: Las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

ANT.: 1) Instrucciones de 20.01.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Correos electrónicos de 27.11.2013 y 22.10.2013, de don Edgardo Arancibia Arancibia, fiscalizador Inspección Comunal del Trabajo de Providencia.

FUENTES: Artículos 78, 174, 194 y 201 del Código del Trabajo.

SANTIAGO, U 6 FEB 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por medio de la presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección respecto a si una trabajadora sujeta a un contrato de trabajo de aprendizaje, regido por lo dispuesto en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, le asiste el derecho a impetrar el fuero maternal y consecuentemente la solicitud de reincorporación a sus funciones en caso de separación.

Al respecto, cúpleme en informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 78 del Código del Trabajo establece:

“Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

Del concepto legal anotado, se advierte que el vínculo de aprendizaje, conforme a su naturaleza, constituye un contrato de trabajo con

particulares características, atendido que su objetivo radica fundamentalmente en el desarrollo de habilidades laborales que favorezcan la inserción laboral de jóvenes.

La normativa del contrato de aprendizaje, se encuentra fundamentalmente contenida en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, que se denomina "De los Contratos Especiales", apartado que entre sus disposiciones regula también, otros particulares sistemas de prestación de servicios, tales como los relativos a trabajadores agrícolas, embarcados, portuarios, de artes y espectáculos, de casa particular, deportistas profesionales, tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

Ahora bien, no obstante que las actividades anotadas precedentemente han recibido por parte del legislador una regulación jurídica específica, cuyas particularidades inciden principalmente en aspectos relativos a la jornada de trabajo o en la forma en que se determina la remuneración, tal circunstancia no las exime ni margina de la normativa general, sobretodo en lo relativo a reglas de protección contenidas en el ordenamiento jurídico laboral.

Por lo tanto, en lo concerniente a las disposiciones sobre fuero maternal, cabe considerar en primer término que, los incisos 1º y 2º del artículo 201 del Código del Trabajo, disponen:

"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses".

"Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley".

Por su parte, el artículo 174 del Código del Trabajo, indica:

"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, 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".

El análisis armónico de tales disposiciones, nos permite afirmar que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal -excluido el permiso postnatal parental-, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo, a menos que cuente con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos señalados.

Ahora bien, cabe considerar que las normas sobre protección de la maternidad han manifestado un sentido evolutivo con tendencia a la universalidad subjetiva, es decir, procurando otorgar protección a la generalidad de las trabajadoras, así evidenciándose por ejemplo, en la historia fidedigna de la ley N° 19.591 de 09.11.1998, que modificó el Código del Trabajo en esta materia, puesto que

en el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados – aun cuando analizando la situación de las trabajadoras de casa particular- expresamente se consideró la pertinencia de incluir a estas trabajadoras en este régimen de protección, modificación que se estimó como pertinente y justa, puesto que: *"eran las únicas que no estaban protegidas por el fuero maternal"*.

Tal como se advierte en la historia de la ley N° 19.591 de 09.11.1998, nuestro legislador procuró otorgar la protección del fuero maternal a todas las trabajadoras, sin distinción, manifestándose así en el artículo 194 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, disposiciones que determinando el ámbito de aplicación de las normas sobre protección de la maternidad señalan:

"Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional."

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez."

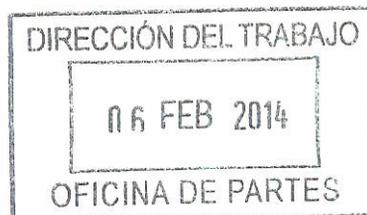
Se advierte entonces que, en la medida que una trabajadora se encuentre acogida a algún sistema previsional –circunstancia que concurre en el caso de la trabajadora aprendiz-, será considerada beneficiaria de las normas sobre protección a la maternidad, incluyéndose entre éstas las relativas al fuero.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cumpla con informar que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO




MAO/SMS/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social.