



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 10395 (1783) 2014

Jurídico

90 años

ORD.: 4041 /

MAT.: No resulta jurídicamente procedente que el Servicio de Cooperación Técnica, ponga término al contrato de trabajo de doña Francisca Phillips del Río, quien goza de fuero maternal, sin que medie la autorización judicial respectiva, aún cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Pase N° 1603 de 05.09.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
2) Of. Ord. G.G. N° 069-A/108041714 de 28.08.2014, de Francisco Javier Meneses Mellado, Gerente General (S), Servicio de Cooperación Técnica.

SANTIAGO,

16 OCT 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : FRANCISCO JAVIER MENESES MELLADO
GERENTE GENERAL (S)
SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA
HUÉRFANOS N° 1117, PISO 9
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado que este Servicio emita un pronunciamiento jurídico en orden a determinar la procedencia de poner término al contrato de trabajo de doña Francisca Phillips del Río, quien goza de fuero maternal, sin contar con la autorización judicial respectiva, haciendo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

La consulta encuentra su fundamento en la petición que habría formulado la trabajadora de ser desvinculada del Servicio, previo pago de las remuneraciones que le corresponderían hasta el término de su fuero, esto es, hasta el 21.04.2015.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 201, inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

"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".

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, quién podrá concederla 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, en lo pertinente, que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de gravidez y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad –excluido el permiso postnatal parental–, 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.

Ahora bien, al tenor de la norma legal transcrita y comentada, posible es sostener que la finalidad perseguida por el legislador al establecer el fuero de la mujer embarazada, ha sido otorgar a las interesadas de una protección en lo que se refiere al cese de sus funciones, la que se extiende desde el momento del embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, de manera tal que la trabajadora pueda mantener la fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y, posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo, durante el lapso que comprende el referido fuero.

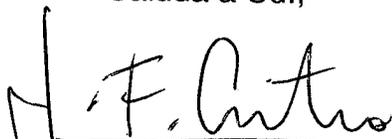
De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es concluir que no resulta ajustado a derecho que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la mujer trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal, aún cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del fuero, toda vez que permitir que el empleador prescinda de la autorización judicial respectiva, pagando, previamente, las sumas referidas, significaría legitimar una conducta contraria a derecho, desde que vulnera normas de orden público como aquellas referidas a la protección de la maternidad y que, por ende, revisten el carácter de irrenunciables.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que la circunstancia de encontrarse la trabajadora con fuero maternal no es óbice para que la misma pueda poner término a su relación laboral mediante su renuncia voluntaria, en cuyo caso sólo deberá procederse al pago de las cantidades que se adeuden por el término del contrato de trabajo, las que deberán consignarse en el respectivo finiquito.

Lo sostenido precedentemente, guarda armonía con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 4535/209, de 05.08.1994, que, en lo pertinente, dispone *“La trabajadora que goza del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo y que renuncia voluntariamente a su trabajo conserva dicho fuero maternal al ser contratada por otro empleador, debiendo para los efectos de poner término al respectivo contrato de trabajo, solicitarse la correspondiente autorización judicial en conformidad al artículo 174 del mismo Código”*.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el Servicio de Cooperación Técnica, ponga término al contrato de trabajo de doña Francisca Phillips del Río, quien goza de fuero maternal, sin que medie la autorización judicial respectiva, aún cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SG/MBA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control