



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E42696 (1473) 2020

Jurídico

943

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Fuero maternal. Pago de remuneraciones.
Terminación del contrato de trabajo.

RESUMEN:

La trabajadora que goza de fuero maternal corresponda que perciba el total de sus remuneraciones durante el lapso que comprende el referido fuero, no pudiendo el empleador poner término a su contrato de trabajo, sin que medie la autorización judicial pertinente, al tenor de lo informado en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 23.02.2021 y 01.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de fecha 08.02.2021 y 11.09.2020.
- 3) Pase N° 929 de 26.08.2020 de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo
- 4) Memorándum INPR2020-58132 de 25.08.2020 de Sr. Jorge Tapia Silva, Asesor de Dirección de Gestión Ciudadana, Presidencia de la República
- 5) Presentación de fecha 12.08.2020, de doña Natali Ramírez Llancañani.

SANTIAGO,

15 MAR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: DOÑA NATALI RAMIREZ LLANCAÑANI
natajosu@gmail.com
GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA N° 308, DEPTO. 304
CALBUCO**

Mediante presentación señalada en el antecedente 5), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a su situación laboral, en rigor, al encontrarse con fuero maternal, no recibir su remuneración íntegramente y solicita, además, información respecto a su empleador Cerro Umbrale ubicada en Puerto Montt.

Agrega la recurrente, que han despedido a la mayoría de los trabajadores de la empresa y que, en su situación particular, el empleador la obliga a solicitar licencias médicas hasta que su hijo cumpla 1 año y 3 meses.

Sobre el particular, 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. Así lo ha establecido la variada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en Ords. N° 5591 de 04.12.2019; N° 145 de 10.01.2018; 4956 de 27.09.2018.

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 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.

A lo anteriormente expuesto, cabe agregar que mediante Ordinario N° 1301 de 09.03.2018, esta Dirección ha señalado 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 aquél no gozó de subsidio”*.

Por otro lado, le informamos que, atendida la localidad en que se encuentra, tiene funcionamiento la Inspección Comunal del Trabajo de Calbuco, que opera cada día jueves de 09.00 a 14.00 horas, siendo atendida desde la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, ubicada en Benavente N° 485 y cuyo teléfono de contacto es (65) 2273830 /2253604/2272336.

En consecuencia, en base a las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, es dable informar que, la trabajadora que goza de fuero maternal le corresponde percibir el total de sus remuneraciones durante el lapso que comprende el referido fuero, no pudiendo el empleador poner término a su contrato sin que medie la autorización judicial pertinente, al tenor de lo informado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO JEFE
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 LBP/EZD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- ICT. Viña del Mar.