



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO
19777(1116)/99

ORD. N^o 0508 / 0053

MAT.: No resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.

ANT.: Presentación de 25.11.99, de Sra. Rosa Y. Lavin Saavedra, Directora Escuela de Desarrollo Integral del Lenguaje N^o 95, Capitán Pedro Estaban Montero N^o 1267, San Bernardo.

FUENTES:

Ley N^o 19.070, artículo 78.
Código del Trabajo, artículos 174 y 201, incisos 1^o y 2^o.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N^o 3545/210, de 16.-07.93.

SANTIAGO, 01 FEB 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA. ROSA Y. LAVIN SAAVEDRA
DIRECTORA ESCUELA DE DESARROLLO INTEGRAL
DEL LENGUAJE N^o 95, CAPITAN PEDRO ESTABAN MONTERO N^o 1267
SAN BERNARDO/

Mediante presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si es posible poner término al contrato de plazo fijo de un docente del sector particular subvencionado si durante su vigencia queda embarazada.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Previo respuesta a la consulta planteada se hace necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N^o 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los del sector particular subvencionado, cuyo es el caso en consulta, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en toda aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del Estatuto Docente.

Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de tales docentes, cabe señalar que la Ley N^o 19.070, se encarga de regular sólo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiéndose en lo no reglamentado por el Estatuto Docente, por el Código del Trabajo y leyes complementarias.

Atendido que el Estatuto Docente no contiene norma legal alguna relativa a si puede o no ponerse término al contrato de trabajo de una profesional de la educación por vencimiento del plazo fijado para su duración en el evento de quedar embarazada durante la vigencia de su contrato, se hace necesario recurrir para tales efectos, tal como se dijera, a las normas que supletoriamente rigen la materia, contenidas en los incisos 1^o y 2^o del artículo 201 del Código del Trabajo, que al efecto, prevé:

"Durante el período 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, la afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido".

A su vez, el inciso primero del artículo 174 del Código del Trabajo, prescribe:

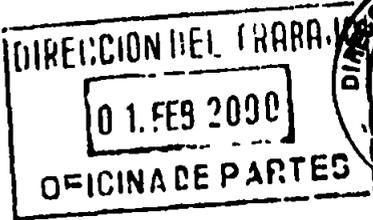
"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en el número 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

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, salvo con previa autorización judicial, la que podrá conceder el Juez del Trabajo en los casos contemplados en los números 4 y 5, del artículo 159 y en el artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Ahora bien, la causal contenida en el N^o 4 del artículo 159, trata de la terminación del contrato por el vencimiento del plazo convenido, de lo cual es posible derivar que la llegada del plazo de un contrato de plazo fijo, cualquiera sea su duración, no produce la terminación del mismo respecto de una trabajadora acogida a fuero maternal, a menos que el juez lo autorice por las causales que específicamente hacen posible dicha autorización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no resulta legalmente procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo de una profesional de la educación del sector particular subvencionado que goza de fuero laboral, salvo previa autorización judicial.

Saluda a Ud.,




 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

BDE/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