



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 12351 (2691) 2017

0145

ORD.: _____

MAT.: No procede poner término al contrato de trabajo de una trabajadora con fuero maternal, sin la autorización previa, del juez competente.

ANT.: 1.- Instrucciones de 05.01.2018 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2.- Presentación de 18.12.2017 de doña Cecilia Moscoso Daza.

Jurídico
✓

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO

10 ENE 2018

A : SRA. CECILIA MOSCOSO DAZA
MARIN N° 89 DEPARTAMENTO H
SANTIAGO

ceciliamoscosodaza@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento acerca de la forma como debe poner término al contrato de trabajo que la une con una técnico en enfermería, cuya labor era el cuidado de su madre ya fallecida, encontrándose con fuero maternal.

Funda su presentación señalando que con fecha 01.10.2015 contrata a la trabajadora para que asista a su madre que se encontraba postrada, con una jornada de 30 horas semanales, distribuidas en los días martes, jueves y sábado. Con fecha 06.08.2017 su madre fallece y a los ocho días siguientes la trabajadora presenta certificado médico, el que da cuenta de un embarazo de cinco meses.

A partir del fallecimiento de su madre, y por lo menos hasta el mes de octubre de 2017, le dio a la trabajadora un permiso con goce de remuneraciones y en el mes de noviembre ingresa a la Comisión de Médica Preventiva e Invalidez (COMPIN) la licencia por el prenatal. A la fecha de esta presentación, no ha tenido noticias de la trabajadora, consecuencia de lo cual, no ha presentado la licencia postnatal.

Solicita se le señale la forma de poner término a la relación laboral pues ella no tiene objeto, es una carga económica difícil de sustentar y le permitiría poner fin al ciclo de dolor, provocado por el fallecimiento de su madre.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 201 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.”

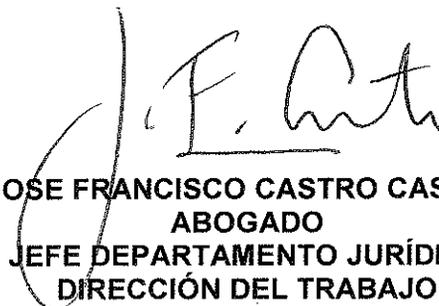
Por su parte el artículo 174 del mismo cuerpo legal establece que “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.”

Del análisis armónico de ambas disposiciones, es posible concluir que las trabajadoras desde el período de embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, se encuentran amparadas por el fuero maternal, en tal caso, ella no puede ser despedida sin contar con la autorización del juez competente.

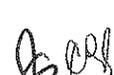
El legislador entrega esta facultad al juez pudiendo este concederla invocando una de las causales previstas en la norma, esto es, en el caso concreto que usted señala, el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

En consecuencia, no procede poner término al contrato de trabajo de una trabajadora con fuero maternal, sin la autorización previa, del juez competente.

Saluda a usted.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/SP/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control