

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K: 1729(375) 2018

ORD N°:

1301

Juridico
✓
MAT.: Da respuesta a consulta de empresa Ejecución de Obras EVH Ingeniería E.I.R.L., en relación a la ignorancia del estado de embarazo.

ANT.: 1) Instrucciones, de 05.03.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
1) Ord. N° 252, de 09.02.2018, de Inspección Provincial del Trabajo, Copiapó;
2) Solicitud, de 05.02.2018, de empresa Ejecución de Obras EVH Ingeniería E.I.R.L.

SANTIAGO,

09 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. EMPRESA EJECUCIÓN DE OBRAS EVH INGENIERÍA E.I.R.L.
remeventuales@evhingenieria.cl

Mediante presentación citada en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a aclarar el procedimiento a seguir, especialmente respecto a remuneración y reintegro laboral, de la trabajadora que notifica de su embarazo al término de la relación laboral.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos 1 y 4 del artículo 201 del Código del Trabajo, prescriben:

"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 los dispuesto en el artículo 174. ..."

"Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo 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, o bien una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho subsidio, La

afectada deberá hacer efectivo este² derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.”

A su vez, el inciso 1 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, 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 conjunto 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, 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.

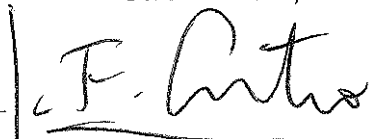
Se desprende asimismo que en el caso de que por ignorancia del estado de gravidez se hubiere procedido al despido de la dependiente, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la medida quede sin efecto y la afectada vuelva a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de su trabajo, si durante aquel no gozó de subsidio.


Ahora bien, del tenor de la norma legal transcrita y comentada, posible es sostener categóricamente que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada sin autorización judicial previa, y en caso de haber operado el despido por ignorancia de éste, la trabajadora debe ser reincorporada y pagadas sus remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada.

La anterior doctrina ha sido reiterada por la jurisprudencia de este Servicio en dictámenes N°s 795/63, de 01.03.2000, 5776/132, de 14.09.90 y 2892, de 07.08.78, entre otros.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que el beneficio del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, por ello en 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.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.