



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E249073(1603)2024

Jurídico

653

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Fuero maternal. Contrato de Plazo fijo. Autorización judicial previa.

RESUMEN:

La ley prohíbe que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial, la que procederá respecto de los causales de término establecidas en los artículos 159 numerales 4 y 5 y 160, ambos del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.10.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 2) Pase N°1017 de 06.09.2024, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
- 3) Oficio N°E536775 de 05.09.2024, de Jefe de Comité, Comité de Estatuto Docente y Código del Trabajo, División de Gobiernos Regionales y Municipalidades.
- 4) Solicitud Información (ley N°20.285) N°004300 de 03.09.2024, de [REDACTED] Tonacca.

10 OCT 2024

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

[REDACTED]
Chris_roco@hotmail.com

Mediante Oficio del antecedente 3) se ha derivado presentación del antecedente 4) por la que consulta si por el hecho de encontrarse afecta a un

contrato de plazo fijo próximo a vencer, su empleador la puede dejar sin trabajo aun cuando se encuentre embarazada o si se encuentra amparada por las normas de protección a la maternidad.

Expone que se desempeña como Técnico en Educación Parvularia en un Jardín Infantil de la Corporación Municipal de Maipú.

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

El artículo 201 incisos 1° y 4°, 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.

“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 de 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 a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido. “

Por su parte, el artículo 174, del mismo cuerpo legal, 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 los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

De las disposiciones legales transcritas se desprende que durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso de maternidad, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una dependiente sujeta

a fuero laboral, a menos que el juez competente lo autorice previamente en los casos establecidos en los artículos 159 numerales 4 y 5, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y 160, ambos del Código del Trabajo.

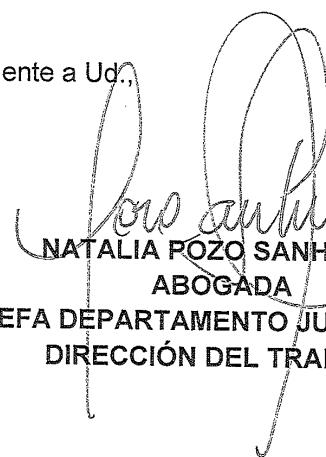
De esta forma, tratándose de un contrato de plazo fijo, el solo vencimiento del plazo no produce la terminación de dicho contrato respecto de una trabajadora amparada por fuero laboral toda vez que la ley exige que el empleador obtenga previamente la autorización del Juez de Letras del Trabajo competente.

Asimismo, se desprende que si por ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora, el empleador hubiere puesto término a su contrato de trabajo, bastará la sola presentación del certificado médico o de matrona para que la medida adoptada por empleador quede sin efecto y la trabajadora afectada se reincorpore a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de sus funciones, si durante dicho período no gozó de subsidio.

Ahora bien, en el evento que pese a la existencia de estas normas de protección a la maternidad su empleador ponga término a su contrato de trabajo de plazo fijo sin dar cumplimiento a los requisitos que la ley establece, lo que corresponde es que usted formule su denuncia ante la Inspección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, la ley prohíbe que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero laboral salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial, la que procederá respecto de los causales de término establecidas en los artículos 159 numerales 4 y 5 y 160, ambos del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/CAS
Distribución
- Jurídico
- Partes