



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 31011 (782) (2023)

Jurídico

ORDINARIO N°: 748 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Despido. Fuero maternal. Alcance.

RESUMEN:
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.

ANTECEDENTES:
1. Instrucciones de 04.05.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Presentación de 08.02.2023 de Turismo Mauricio Nicolás Estrada Bustos E.I.R.L.

SANTIAGO, 22 MAY 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: TURISMO MAURICIO NICOLAS ESTRADA BUSTOS E.I.R.L
OCTAVA AVENIDA N°1563, DEPTO. 1406**

SAN MIGUEL

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a determinar el procedimiento con que cuenta el empleador para desvincular a una trabajadora que injustificadamente ha presentado inasistencias a su trabajo, luego de extinguido su permiso de post natal parental de fecha 31.12.2022. Agrega, que la trabajadora no ha presentado licencias médicas luego de expirado su fuero maternal, ocasionando no solo perjuicios a la empresa, sino también a los trabajadores que eventualmente puedan ingresar en su reemplazo.

Sobre el particular, cúmpleme 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 lo 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 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 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 periodo 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 aquél no gozó de subsidio.

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

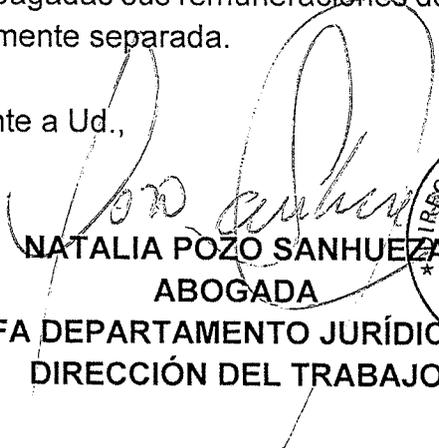
Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que la calificación sobre la aplicación de las causales de despido y el pago de eventuales indemnizaciones derivadas del

término del contrato de trabajo, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, circunstancia que impide emitir pronunciamiento en estos términos

En tal sentido se manifiesta la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°6137/413 de 14.12.98.

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud., 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.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico