

EL FUERO MATERNAL

El fuero maternal es el derecho que tiene la mujer trabajadora y que se encuentra establecido en el código del trabajo. Consiste en la imposibilidad, por un periodo determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien la represente ponga termino a la relación laboral, sin una autorización judicial previa.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

De acuerdo al artículo 201 del código del trabajo, la mujer tiene fuero por maternidad desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de expirado el periodo de postnatal o el periodo postnatal suplementario.

¿Qué tipo de contrato permite ejercer este derecho?

Para que una mujer tenga derecho al fuero maternal no es necesario un tipo específico de contrato de trabajo. Es decir la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo, o bien uno por obra o faena determinada.

¿Existe algún caso en que no se aplique el fuero maternal?

No, el 9 de noviembre de 1998 apareció en el Diario Oficial la Ley N° 19.591 que modifico el artículo 201 del código del trabajo, al suprimir el inciso final que excluía del derecho de fuero maternal a las trabajadoras de casa particular.

A partir de esa fecha, las mujeres que trabajan como empleadas en casas particulares tienen derecho al fuero maternal, tal como aparece establecido en el código del trabajo, título II "de la protección de la maternidad" (Art. 194 a 208).

¿Se puede condicionar la contratación de una mujer al estado de embarazo?

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato o la promoción o la movilidad de su empleo a la ausencia o existencia de embarazo; ni exigir para dichos fines certificados o examen alguno para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez.

Esta disposición rige desde el 9 de noviembre de 1998, fecha en que salió publicada en el diario oficial la Ley N° 19.591 que agregó el párrafo anterior como inciso final en el Art. 194 del código del trabajo.

El Desafuero

¿Quién otorga la autorización para terminar el contrato a una mujer con fuero laboral?

Un juez es el único que puede autorizar el término del contrato a una trabajadora con fuero material.

¿En que casos procede poner termino al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero material?

El artículo 174 del código del trabajo dispone que un juez puede autorizar al empleador a poner término del contrato en los siguientes casos:

1. Vencimiento del plazo del contrato
2. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato
3. Falta de probidad, vías de hecho injurias o conducta inmoral grave debidamente probada
4. Negociaciones que ejecuta la trabajadora sobre el giro del negocio y que hubiera sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador
5. No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en un mes o un total de tres días en igual periodo de tiempo. También por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o maquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave a la marcha de la obra.
6. Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose como tal; la salida intempestiva e injustificada de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
7. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento; la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de estos.
8. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
9. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

¿Se puede renunciar al derecho a fuero maternal?

El fuero maternal es un derecho irrenunciable, lo cual significa que la mujer no puede legalmente acordar con su empleador la renuncia a dicho beneficio. Si llegara a hacerlo, tal pacto quedará nulo.

La Autorización Judicial

¿Qué puede hacer el empleador para obtener la autorización judicial?

Para que sea otorgada la respectiva autorización, el empleador debe hacer una demanda o solicitud ante un juez competente, lo cual significa que mientras el empleador no realice este procedimiento, el juez no podrá emitir ningún pronunciamiento, la solicitud o demanda del empleador debe basarse sólo en las causales anteriormente señaladas.

¿Cuáles son los efectos de la denegación de la autorización judicial?

Si el juez no concede al empleador la autorización para poner término al contrato individual de trabajo que tiene una mujer protegida por el fuero maternal, aunque accedió a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, hay dos efectos:

El inmediato reintegro de la trabajadora a su trabajo, y

El pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo, en caso de que se haya accedido a la separación provisional de la trabajadora sin derecho a remuneraciones.

¿Qué debe hacer una mujer con fuero maternal que ha sido despedida?

Una mujer protegida del fuero maternal separada del trabajo por su empleador sin contar con la autorización judicial debe recurrir a la *Inspección del Trabajo* para denunciar el hecho. La inspección ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus labores. Es importante recordar que la trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles para reclamar, a partir de la fecha de separación.

¿Qué ocurre con el fuero maternal de una mujer que renuncia a su trabajo y luego es recontratada?

Si una mujer renuncia a su trabajo y, posteriormente, es recontratada por el mismo empleador o por otro, conserva todos los derechos que le corresponden por maternidad, entre ellos, el fuero.