

¿Goza de fuero maternal con el nuevo empleador la trabajadora que renunció voluntariamente a su empleo anterior?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Durante dicho período la dependiente se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder sólo en los casos de las causales señaladas en los números 4 (vencimiento del plazo convenido) y 5 (conclusión de los trabajos que dieron origen al contrato) del artículo 159 y en las causales del artículo 160 del señalado Código, esto es, por las causales disciplinarias ante hechos cometidos por el trabajador. De esta manera, estando acogida la trabajadora al fuero maternal, sólo es procedente que el empleador le pueda poner término al contrato si cuenta con autorización expresa del Juez del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia. Es del caso señalar que tratándose del fuero maternal el bien jurídico protegido es la "maternidad", que se traduce en la imposibilidad de poner término al contrato de trabajo de la mujer trabajadora que tiene derecho a esta prerrogativa, asegurando, de esta forma, su fuente de ingresos que le permiten resguardar el normal desarrollo de su estado de embarazo y posteriormente, solventar los gastos de alimentación y crianza de su hijo durante el lapso que comprende el referido fuero. Sin embargo, la protección del fuero maternal resguarda a la trabajadora de un despido por parte de su empleador no impidiendo que sea la propia trabajadora quien ponga fin a su contrato, de manera que no existe impedimento para que la trabajadora pueda materializar una renuncia a su trabajo. En este sentido cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros en dictamen 4535/209 de 05.08.94, que a la trabajadora, que gozando de fuero maternal, se retira voluntariamente de una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador, le asiste el derecho a invocar ante su nuevo empleador la prerrogativa del fuero que la ampara, sea que a la fecha de celebración del referido contrato esté en estado de embarazo o tenga un hijo recién nacido o se encuentre en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, debiendo, en consecuencia, para los efectos de poner término a la respectiva relación, solicitarse la correspondiente autorización judicial en conformidad al citado artículo 174.

[Imprimir](#)

- [Envíe su consulta](#)