



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 227541 (1603) 2021

Jurídico

ORDINARIO N°: 2852

MATERIA:

Protección a la maternidad; Fuero maternal;
Reincorporación;

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 13.12.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°1140, de 10.012.2021, de Jefe de Gabinete de la Directora del Trabajo.
- 3) Memorándum INPR2021-51303, de fecha 07.12.2021, de Dirección de gestión Ciudadana del Gabinete de la Primera Dama.
- 4) Presentación de fecha 01.12.2021, de doña Ida Spaudó.

SANTIAGO, 17 DIC 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. IDA SPAUDO TAMAYO
ida.spaudó.tamayo@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha comunicado que con fecha 01.12.2021, su empleador decidió poner término a su contrato de trabajo a pesar de encontrarse con 22 semanas de embarazo, motivo por el cual solicita asistencia.

En virtud de aquel fin, esta Dirección mediante antecedente 3) fue requerida para otorgarle la asistencia por Ud. solicitada.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que 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 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 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.


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, cúmplame informar 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.

A su vez, en virtud de lo dispuesto en el Manual de Fiscalización 3.0 de este Servicio, los presentes antecedentes se remitirán vía correo electrónico a la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio, para que se proceda según en derecho corresponda.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/MS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Directora del Trabajo
- IPT Alto Hospicio