



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E. 75211(839)/2023

642

ORDINARIO: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Protección a la maternidad. Despido. Fuero maternal.  
Reincorporación.

**RESUMEN:**

La ley prohíbe al empleador poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada sin previa autorización judicial y, en caso de que hubiere operado el despido por ignorancia de aquel, a la trabajadora le asiste el derecho a que se la reincorpore a sus labores y al pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada de sus funciones.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 21.04.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación recibida el 17.04.2023, de Sra. Natalia Aravena R.

SANTIAGO,

26 ABR 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SEÑORA NATALIA ISABEL ARAVENA ROLDÁN  
[nataliaa56@gmail.com](mailto:nataliaa56@gmail.com)

Mediante presentación citada en el antecedente 2) informa que fue despedida por su empleador, a quien no identifica, por temor a ser objeto de represalias y que, luego de haberse puesto término a su contrato de trabajo, presumiblemente por la causal prevista en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato (no señala la fecha ni la causal invocada, solo que efectuó un reemplazo) se enteró de su estado de embarazo, razón por la cual requiere que se la reincorpore a sus labores.

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

En la especie, solicita a este Servicio que requiera a su empleador la reincorporación a sus labores, por la razón ya expuesta, sin proporcionar documentación ni antecedente alguno que permita individualizar a dicho empleador ni constatar la causal de despido invocada por este último.

Sin perjuicio de lo expuesto, se hace presente que, el inciso primero del artículo 174 de Código del Trabajo dispone:

*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 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.*

A su vez, el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, establece en lo pertinente:

*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 [...].*

Por su parte, el inciso 4° del citado artículo 201, prevé:

*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.*

El análisis conjunto de las disposiciones legales citadas precedentemente transcritas permite inferir que, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, sin que medie autorización judicial para ello, la que se podrá conceder en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Se desprende asimismo que, si por ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora se hubiere puesto término a su contrato, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la medida quede sin efecto y la afectada pueda volver a sus labores. El empleador, por su parte, deberá pagar a aquella la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de sus funciones, si durante dicho período no gozó de subsidio.

En similar sentido se ha pronunciado esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°795/63 de 01.03.2000 y en el Ordinario N°2852 de 17.12.2021.

Precisado lo anterior y en atención a que en su presentación ha preferido no identificar a la empresa empleadora, por las razones que expone, cúpleme informar que no resulta posible derivar su denuncia a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de su empleador, con el objeto de que se instruya la correspondiente reincorporación a su trabajo, por las razones expuestas precedentemente.

En estas circunstancias y atendido lo expuesto precedentemente, corresponde, en este caso, que sea Ud. quien formule la denuncia ante la referida Inspección del Trabajo, para lo cual deberá proporcionar el certificado médico o de matrona a que hace referencia la norma del artículo 201 inciso 4°, antes transcrito y el domicilio de la empresa respectiva.


Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, la ley prohíbe al empleador poner término al contrato de trabajo de la mujer

embarazada sin previa autorización judicial y, en caso de que hubiere operado el despido por ignorancia de aquel, a la trabajadora le asiste el derecho a que se la reincorpore a sus labores y al pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo que permaneció indebidamente separada de sus funciones.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
JEP/MPK  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control