



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 3617 (873) 2017

*jurídico*

2357

ORD. N°: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende solicitud para que una trabajadora en estado de embarazo, pueda seguir cumpliendo el turno día, noche, libre, libre.

**ANT.:** Presentación de 25.04.2017 de doña Digna Higuera Miño.

\_\_\_\_\_  
SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. DIGNA HIGUERAS MIÑO  
GASPAR DE ORENSE N° 466-1  
QUINTA NORMAL**

1 JUN 2017 ✓

diglhm@hotmail.com

Por medio de la presentación del antecedente, ha solicitado a este Departamento un pronunciamiento acerca de la procedencia de mantener el ciclo de trabajo que desempeña por un período superior a 10 años y que consiste en turno de día, noche, libre, libre, el cual presta a dos empleadores distintos, no obstante, encontrarse embarazada.

Funda su presentación señalando que pasar a turno diurno, significaría perder sus días libres, hasta el momento de la licencia prenatal.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 200 del Código del Trabajo dispone: *“Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.*

*Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:*

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;*
- c) se ejecute en horario nocturno;*
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y*
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”*

De la norma transcrita es posible establecer que la trabajadora en estado de gravidez, no puede ni debe ejecutar labores que se consideran perjudiciales para su salud, por tanto, surge la obligación del empleador de trasladarla a cumplir funciones compatibles con su estado, para lo cual, no deben afectarse sus remuneraciones.

En tal sentido el legislador ha sido enfático al momento de identificar las labores que son perjudiciales para la trabajadora embarazada, entre las cuales se encuentran aquellas que se ejecutan en horario nocturno. La jurisprudencia administrativa ha establecido en el dictamen N°1739/68 de 20.03.1996, *“que se entiende por trabajo nocturno para*

los efectos de la aplicación del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas."

En su presentación, señala que presta servicios para dos empleadores distintos lo cual es fruto del ejercicio de su derecho a la libertad de trabajo, garantizado por la Constitución Política de la República y permitido por el ordenamiento jurídico laboral. Esta decisión que les es propia y respecto de la cual no le corresponde de la Dirección del Trabajo intervenir, no debe significar incurrir en una infracción laboral para sus empleadores, puesto que al encontrarse en estado de gravidez, supone para ellos trasladarla al turno diurno, ya que el trabajo nocturno para trabajadoras embarazadas se encuentra prohibido. Lo anterior, supone una alteración de la forma como hasta el momento ejerce su derecho al descanso, pues se elimina el trabajo en turno nocturno, debiendo dedicar esas horas a la inactividad.

Este Servicio por medio del dictamen 1279/19 de 17.03.2003 explica la libertad de trabajo, en los siguientes términos: "El artículo 19 de la Constitución señala que:

*"La Constitución asegura a todas las personas: 16° La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración".*

*Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley."*

En consecuencia y por expresa disposición de ley, el empleador debe trasladar a la trabajadora en estado de embarazo a cumplir funciones que no sean perjudiciales para su salud, obligación legal que la Dirección del Trabajo, en el marco de sus facultades fiscalizadoras puede verificar, imponiendo la sanción administrativa que corresponda en el caso de constatarse su infracción.

Es cuanto puedo informar.



*J.F. Castro*  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

JFCC/SP/CGD

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control