



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K1592(300)2015

90 años

908

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Pase N°228 de 09.02.2015, de Jefe Gabinete Director del Trabajo.  
2) Memorandum INPR 2015-8923, de Dirección de Gestión y Correspondencia Presidencia de la República.  
3) Correo electrónico de 25.11.2014, de Sr. Sigisfredo Mella Sáez.

SANTIAGO,

20 FEB 2015

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. SIGISFREDO MELLA SÁEZ  
[sigisfredomellasez@gmail.com](mailto:sigisfredomellasez@gmail.com)

Mediante presentación del antecedente 3), manifiesta diversas inquietudes respecto a la obligación del empleador de reintegrar a sus labores a una trabajadora que al terminar su contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido, informa que se encuentra embarazada.

Sobre el particular, cumpla con informar a usted lo siguiente:

De la disposición contenida en el artículo 201 del Código del Trabajo, en relación con la contemplada en el inciso 1° del artículo 174 del mismo cuerpo legal, se desprende que durante todo 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 mujer trabajadora goza de fuero laboral, prerrogativa ésta que se traduce en que el empleador no podrá poner término a su contrato, sino con autorización del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocara alguna de las causales de término de la relación laboral, previstas en los numerales 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio, respectivamente, o alguna de aquellas causales imputables al trabajador, establecidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Asimismo, del inciso 4° del citado artículo 201, se desprende que si por ignorancia del estado de embarazo, se hubiere dispuesto el término del contrato individual de trabajo, sin contar para ello con la correspondiente autorización judicial, dicha 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.

En relación con esta última norma legal, cabe señalar que esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 2027/132 de 07/05/98, cuya copia se acompaña, ha precisado que la misma *“regula los efectos que produce la terminación de un contrato de trabajo por aplicación de una causal invocada por el empleador, respecto de una trabajadora que al momento de la exoneración se desconocía el estado de embarazo, afirmación ésta que, a su vez permite sostener que dicho precepto sólo resulta aplicable cuando la relación laboral expira por iniciativa del empleador.”*

El mismo pronunciamiento agrega, que por el contrario, dicho precepto no resulta aplicable y, por ende, no procede ordenar la reincorporación, *“tratándose de trabajadoras que han puesto término al contrato de trabajo al cual se encuentran afectas por su propia iniciativa como acontece cuando renuncian voluntariamente a su trabajo en conformidad al N° 2 del artículo 159 del Código del*

Trabajo, o bien cuando la relación laboral que las une con el empleador termina por mutuo acuerdo de la partes contratantes invocando en dicho evento la causal prevista en el N° 1 del citado artículo 159.”

Es cuanto puedo informar al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,

  
  
SARA OLATE GUTIÉRREZ  
JEFE ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MOP/mop

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Jefe Gabinete Director del Trabajo

