Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en Derecho
E178922/2026

504

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Protección a la maternidad. Fuero maternal. Reincorporación.

RESUMEN:
El empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una trabajadora embarazada sin autorización judicial previa, cualquiera sea su nacionalidad o situación migratoria. Si el despido se dispuso por ignorancia del estado de embarazo, la medida queda sin efecto con la sola presentación del certificado médico o de matrona dentro de los 60 días hábiles siguientes al despido, y la trabajadora debe ser reincorporada, con derecho a remuneración por el tiempo en que permaneció indebidamente separada, si en ese período no tuvo derecho a subsidio.

ANTECEDENTES:
1)Instrucciones de 19.10.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2)Presentación de fecha 01.07.2026, [redacted] representante legal de empresa [redacted]), recibida con fecha 06.07.2026.

SANTIAGO, 27 OCT 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [redacted]
REPRESENTANTE LEGAL
EMPRESA [redacted]
[redacted]

Mediante documento del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico que determine si una trabajadora extranjera contratada a plazo indefinido, que se encontraría con su situación migratoria irregular, queda amparada por fuero maternal o debe firmar su finiquito, luego de entregársele carta de aviso de despido y presentado posteriormente un certificado de embarazo.

Al respecto, cumplo con informarle lo siguiente:

Los incisos primero y cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo señalan:

> 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. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.
>
> 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.

Por su parte, el artículo 174 del mismo cuerpo legal 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 señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.
>
> El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

De las disposiciones legales transcritas se desprende que durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso de maternidad, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una dependiente sujeta a fuero laboral, a menos que el juez competente lo autorice previamente, en los casos establecidos en los numerales 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160, ambos del Código del ramo.

Igualmente, se colige 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. Por su parte, la afectada cuenta con el plazo de sesenta días hábiles para hacer efectivo este derecho. En similar sentido se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, en el Ordinario N° 642, de 26.04.2023.

Al respecto, cabe recordar que la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°795/63 de 01.03.2000, ha sostenido que: "*El fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador*".

De otro lado, este Servicio ha expresado de forma categórica que los derechos laborales se encuentran igualmente protegidos sea que se trate de un trabajador con nacionalidad chilena o de un trabajador con nacionalidad extranjera, no siendo excusa para el cumplimiento de la normativa laboral la situación migratoria, como tampoco la nacionalidad del trabajador (Aplica Ordinario N°706 de 12.05.2023).

En cuanto a este último aspecto, el Dictamen N°5848/386 de 26.11.1998 indica que: *"(...) el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros.*

Ahondando lo anterior, debemos decir que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales vigentes, entre ellas, las de los artículos 9º y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal".

Por su parte, respecto de la situación migratoria del trabajador extranjero, cabe tener presente que el artículo 14 de la Ley N°21.325 de 20.04.2021, Ley de Migración y Extranjería, establece:

> Derechos laborales. Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos.
>
> Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado. Lo anterior, no obstante las sanciones que, en todo caso, está facultada para imponer la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 117 de la citada ley, el empleador que contrata a un trabajador extranjero sin la autorización debida incurre en una infracción migratoria grave, sancionada con multa de una a doscientas unidades tributarias mensuales por cada extranjero contratado, según el tamaño de la empresa, sin perjuicio de su obligación de cumplir con todas las obligaciones laborales y de seguridad social que establece la ley.

Por consiguiente, la situación migratoria de la trabajadora por la que consulta no altera el vínculo laboral entre las partes, como tampoco impide la existencia del fuero maternal, cuya protección ha sido establecida debido a la maternidad, independientemente de toda otra consideración, de modo que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin autorización judicial previa.

Conforme con lo expresado, si ignorando el estado de embarazo operó su despido, basta la sola presentación del certificado médico o de matrona para que la medida adoptada quede sin efecto y la trabajadora afectada se reincorpore a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de sus funciones, si durante dicho período no gozó de subsidio.

Cabe precisar que la circunstancia de que la carta de aviso se haya entregado antes de la presentación del certificado no altera lo expuesto, pues el fuero ampara a la trabajadora durante el embarazo, con independencia de que el empleador lo conozca, tal como lo supone el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo. Así, si el término del contrato aún no se ha materializado, el empleador no puede llevarlo a efecto sin autorización judicial previa; y si ya se materializó, la medida queda sin efecto en los términos señalados, de modo que no resulta procedente exigir a la trabajadora la suscripción del finiquito.

Por último, cabe hacer presente que, mediante el Ordinario N° 1.404, de 31.03.2017, cuya doctrina ha sido reiterada por los Ordinarios N° 706, de 12.05.2023, y N° 27, de 14.01.2026, este Servicio expresó, a propósito de un trabajador extranjero que carecía de autorización para trabajar en el país, que*: "(...) desde el punto de vista del Principio Tutelar en caso alguno la falta de autorización administrativa puede suponer la invalidez del contrato de trabajo, dado que sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, la carencia de la correspondiente autorización administrativa, esta no puede ser obstáculo para la obtención de las prestaciones, laborales como de seguridad social, que pudieran corresponderle al trabajador extranjero.*

Así entonces, el contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero que no cuenta aún con autorización administrativa, es perfectamente válido y eficaz para regular la relación jurídica existente entre empleador y trabajador, con independencia de las responsabilidades administrativas a que pudiere dar lugar el incumplimiento por parte del empleador de la prohibición de contratar a un trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, la jurisprudencia administrativa invocada y las consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que la situación migratoria irregular de la trabajadora no la priva del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, por lo que el empleador no puede poner término a su contrato sin autorización judicial previa. Si el despido se dispuso ignorando el estado de embarazo, la medida queda sin efecto con la sola presentación del certificado médico o de matrona dentro del plazo de 60 días hábiles contado desde el despido, de modo que no procede exigir la firma del finiquito; el empleador debe reincorporarla y pagarle la remuneración correspondiente al tiempo en que permaneció indebidamente separada, si en

ese período no tuvo derecho a subsidio. Lo anterior, sin perjuicio de lo que resuelvan los tribunales de justicia en el caso concreto.

Saluda atentamente a Ud.,

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

DIRECCION DEL TRABAJO
J E F E
DEPTO. JURIDICO

PRC/AMF/**LBP**
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes