

MODIFICACIÓN AL CODIGO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LAS NORMAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

INTRODUCCIÓN

Con fecha 4 de septiembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.260, que modifica el Código del Trabajo en normas relacionadas con la protección de la maternidad en caso de situaciones de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

Protección a la maternidad mediante el teletrabajo o trabajo a distancia.

Dentro de la protección a la maternidad, el artículo 202 del Código del Trabajo señala los trabajos que son perjudiciales para la salud de la trabajadora durante el período de embarazo, estableciendo las medidas que se deben adoptar, en caso de que las trabajadoras realicen habitualmente alguno de ellos. Estas medidas, consisten que la trabajadora debe ser trasladada de sus funciones, sin que ello implique una reducción de su remuneración, menoscabo y que la nueva labor no sea perjudicial para el estado de embarazo. A modo de ejemplo, la norma señala como perjudicial para la salud de la mujer embarazada y, como consecuencia, que se debe suprimir y cambiar esa función, aquellas 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.

Mediante la modificación que entró en vigencia el día 4 de septiembre, fecha en que fue publicada la Ley N° 21.260, se agrega un inciso final al artículo 202 del Código del Trabajo, que impone al empleador la obligación de proponer a la trabajadora que se encuentre embarazada, la posibilidad de realizar teletrabajo o trabajo a distancia, en el caso de que se hubiere declarado y se encuentre vigente un Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

La disposición, obliga al empleador a ofrecer a la trabajadora la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, pero al ser un ofrecimiento, la misma norma señala que **siempre** se requerirá acuerdo de la trabajadora.

Así, los requisitos que se deben cumplir para que el empleador se encuentre obligado a ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a una trabajadora embarazada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 202 del Código del Trabajo son los siguientes:

1. Que la trabajadora hubiere comunicado su estado de embarazo al empleador.
2. Que, durante el periodo del embarazo, se declarara por un Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe.
3. Que, el motivo de la declaración del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe sea por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.
4. Que, el trabajo que desempeña habitualmente la trabajadora pueda realizarse en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.
5. Que la trabajadora acepte el pacto de teletrabajo durante el período de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe.

En caso de que se acuerde pactar el teletrabajo, se debe realizar el anexo de contrato o pacto de teletrabajo de conformidad a la Ley de Teletrabajo

Alternativa de protección a la maternidad en caso de que la natura las funciones no sea compatible con la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

En el caso de que se cumplan todos los requisitos explicados anteriormente, pero la naturaleza de las funciones, no permita realizar las labores mediante el teletrabajo o trabajo a distancia, la norma otorga como solución alternativa, que el empleador deberá cambiar las funciones de la trabajadora a alguna que no requiera contacto público o con personas que no se desempeñen en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y que no implique menoscabo para la trabajadora.

Esta medida, está orientada a disminuir el contacto físico de la trabajadora embarazada con personas externas a su lugar habitual de trabajo.

Finalmente, al igual que en el caso anterior, **siempre** se requerirá acuerdo de la trabajadora.

Extensión del fuero maternal.

La Ley Nº 21.260, extiende el período de fuero maternal respecto de aquellas trabajadoras cuyo fuero termine durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, declarado por Decreto Supremo Nº 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, o en el tiempo que éste fuere prorrogado. La extensión del fuero maternal será hasta el término del Estado de Excepción Constitucional.

Esta es la segunda Ley que extiende el fuero maternal. Hay que recordar que, la Ley Nº 21.247, denominada “Ley de Crianza Protegida”, permite que las madres trabajadoras hagan uso de licencia médica preventiva parental al término del período de su postnatal, pudiendo hacerse uso de ella por tres periodos consecutivos de 30 días. En caso de que la trabajadora haga uso de estas licencias médicas, su fuero maternal, se extenderá por el período equivalente al uso de la licencia, tiempo que se contará una vez finalizado el fuero maternal original.

7 de septiembre de 2020.