



## ALERTA LABORAL:

# LEY 21.260 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA POSIBILITAR EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, EN CASO DE ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL DE CATÁSTROFE, POR CALAMIDAD PÚBLICA, CON OCASIÓN DE UNA EPIDEMIA O PANDEMIA A CAUSA DE UNA ENFERMEDAD CONTAGIOSA, Y ESTABLECE OTRAS NORMAS EXCEPCIONALES QUE INDICA.

La moción parlamentaria presentada el 2 de junio del presente año, que reunió a diputados y diputadas de distintas bancadas, compuesta por Marcela Sabat, Karol Cariola, Jaime Bellolio, Frank Sauerbaun, Sandra Amar, Joanna Pérez Olea, Maite Orsini, Francisco Eguiguren y Paulina Núñez, dio luz verde final con su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial, con fecha 4 de septiembre de 2020.

La transversalidad de esta moción da cuenta de la preocupación que despierta la situación de maternidad en las distintas bancadas, y de las consecuencias que pudiese generar la enfermedad del Covid-19 en embarazadas, así como los efectos en mujeres que se han convertido recientemente en madres, sin perjuicio de que estas podrían querer o requerir seguir cumpliendo funciones en sus respectivos puestos de trabajo, a lo cual los empleadores han de ser capaces de flexibilizar las condiciones en que estas las desarrollan, con el fin de proteger tanto la salud y mejor bienestar de la madre y del hijo o hija, como el empleo de estas.

Al compartir dicha inquietud, el grupo de legisladores ha intentado darle solución a un problema apremiante, esto es la incertidumbre y malestar que han vivido las madres durante la vigencia de la pandemia así como el estado de catástrofe, pero también busca vislumbrar posibles escenarios futuros en donde estas puedan verse nuevamente afectadas por una situación de este tipo, y darles tranquilidad desde ya en que se verán resguardadas por el ordenamiento.

Por lo anterior, la legislatura ha estimado que la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, que ciertamente ha revolucionado el contexto actual de las relaciones laborales, resulta ser más segura y protege de mejor manera a las trabajadoras embarazadas, especialmente en el caso que durante la vigencia del embarazo la autoridad decretara una alerta sanitaria por causa de una epidemia o de otra enfermedad contagiosa, tal como ha sucedido.

En lo que respecta a las modificaciones legales concretas que se establecen en dicha ley, expresamos nuestras observaciones a continuación:

**a)** El artículo 1, que modifica el artículo 202 del Código del Trabajo en su inciso final, expresa que en caso de que la autoridad pertinente, declarase estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador habrá de ofrecer a la trabajadora en período de embarazo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, esto de



conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta. De no ser factible aquello, porque la naturaleza de las funciones de la trabajadora no resulta compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

**b)** El artículo 2, por su parte, señala que durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, decretado por decreto supremo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y por el tiempo que fuere prorrogado, el profesional autorizado podrá emitir las licencias médicas por enfermedad grave del niño o niña menor de un año en forma simultánea, de manera excepcional, si estima que el reposo se encuentra medicamente justificado. Lo anterior, siempre y cuando no se superpongan los días de reposo, prescribiéndose éste sin solución de continuidad y en virtud del mismo cuadro clínico, debiendo extenderse cada licencia por los períodos que correspondan de conformidad a lo señalado en el artículo 18 del decreto supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, o el que lo reemplace, según corresponda.

En los casos señalados anteriormente, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez o las Instituciones de Salud Previsional no podrán rechazar las licencias médicas emitidas en virtud de una enfermedad grave del niño o niña menor de un año, por haber sido emitidas o tramitadas de manera simultánea, conjunta o separadamente con anterioridad a la fecha de inicio de cada uno de los reposos, o en su caso, por haber sido presentada fuera de los plazos reglamentarios por parte del trabajador o empleador, según corresponda.

**c)** Finalizando esta modificación legal, el artículo 3 ha extendido el resguardo a las trabajadoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, o en el tiempo que éste fuere prorrogado, tendrán derecho a una extensión de dicho fuero hasta el término del mencionado estado de excepción constitucional, esta extensión del fuero a la que se refiere lo recién señalado se aplicará también en los casos contemplados en el inciso tercero del artículo 195 y en el inciso segundo del artículo 201 del Código del Trabajo.

En estos tiempos difíciles de pandemia, en que todos han padecido de distintas formas las consecuencias de la enfermedad del Covid-19, compartimos el interés que ha puesto el legislador sobre un grupo que requiere de especial consideración y todo el resguardo que el ordenamiento pueda entregar, llegando de forma necesaria a dar mayor tranquilidad a las madres y futuras madres, su salud y la de sus hijos, así como de su estabilidad laboral.

Magdalena de Iruarrizaga  
Tomás Mansilla  
**Lizama Abogados**