



## **Modifica el Código del Trabajo para establecer la obligación del empleador de pactar el trabajo a distancia o teletrabajo con la trabajadora embarazada cuando la autoridad decreta una alerta sanitaria por causa de una epidemia u otra enfermedad contagiosa**

### **1.- Fundamentos**

- La protección de la maternidad es uno de los aspectos más relevantes tanto del Derecho Laboral como del Derecho Social en general. La maternidad y su protección tienen un carácter de bien jurídico por cuanto al tutelarse a la madre no sólo se cuida a ella, sino también al hijo y a toda la comunidad. Por ello, las normas jurídicas que protegen la maternidad van más allá de lo meramente laboral e interesan tanto a la comunidad internacional como a cada país en particular<sup>1</sup>.
- En el ámbito de la maternidad, nuestra legislación establece medidas especiales de protección en el período de embarazo, pues se trata de una situación que afecta sólo a la mujer, mientras que las otras etapas posteriores de crianza de los hijos afectan, o deben afectar, tanto a la madre trabajadora como al padre trabajador<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> ARELLANO ORTIZ, Pablo, y WALKER ERRÁZURIZ, Francisco (2016): Derecho de las Relaciones Laborales, Tomo 1, Derecho Individual del Trabajo (Santiago de Chile, Librotecna, 2<sup>da</sup> edición actualizada), pág. 227.

<sup>2</sup> ROJAS MIÑO, Irene (2015): Derecho del Trabajo: Derecho Individual del Trabajo (Santiago, Thomson Reuters), pág. 329.





- En el ordenamiento jurídico chileno encontramos una serie de derechos de protección de la maternidad, y también de la paternidad. De este modo, existen descansos y permisos, derecho a subsidio, traslado de puesto de trabajo, fuero maternal, derecho a salas cunas, y derecho a dar alimentos.
- De los derechos antes mencionado, el artículo 202 del Código del Trabajo consagra el derecho al traslado de puesto de trabajo. En efecto, dicha norma señala que, 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 tales efectos, se entiende especialmente como perjudicial para la salud de la trabajadora 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.
- En este contexto, y tomando en consideración la particular situación que vive el mundo por causa del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) que produce la enfermedad del coronavirus 2019 o COVID-19, creemos que es necesario incorporar en esta norma el deber del empleador de pactar con la trabajadora la modalidad de trabajo a





distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I de este Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y la trabajadora consintiere en ello, cada vez que la autoridad decreta una alerta sanitaria por causa de una epidemia u otra enfermedad contagiosa.

- Recientemente se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.220, la cual **“Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y Teletrabajo”**. Esta ley incorporó una serie de reglas para regular esta nueva modalidad de trabajo, las cuales a partir de su publicación se encuentran consagradas en el Capítulo IX, del Título II del Libro I del Código del Trabajo.
- El artículo 152 quáter G señala que el **trabajo a distancia** es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Por su parte, el **teletrabajo** es aquel en el cual los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- En atención a lo anterior, estimamos que esta nueva modalidad de trabajo es más segura y protege de mejor manera a las trabajadoras embarazadas, especialmente si es 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 por estos días debido al virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2).





- Igualmente, si bien este periodo de pandemia deja enormes enseñanzas y demanda estatutos especiales, tenemos la firme convicción que debemos avanzar en un régimen permanente, que no se reduzca a reglar la situación de las mujeres trabajadoras exclusivamente a lo que resta de crisis sanitaria. La finalidad de esta moción es precisamente engrosar las medidas de protección a la maternidad, y a partir de las lecciones aprendidas, legar una legislación que sea de utilidad frente a otros episodios similares que, de seguro, nos afectarán en el futuro como país.

## **2.- Ideas Matrices**

Este proyecto de ley busca reforzar las normas de protección a la maternidad contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual obedece al deber constitucional que tiene el Estado de proteger a las personas y las familias, así como a lo dispuesto en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran plenamente vigentes.

Debemos recordar que el artículo 3 del Convenio N°163 sobre Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se refiere a la “Protección de la Salud”, señala que los miembros deben *“adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya*





*establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”<sup>3</sup>.*

### **3.- Contenido del Proyecto**

En particular, el proyecto de ley tiene por objetivo modificar el artículo 202 del Código del Trabajo, incorporando un nuevo inciso final donde se disponga el deber del empleador de pactar con la trabajadora embarazada el trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, cuando la autoridad decreta una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia u otra enfermedad contagiosa. De cualquier forma, si las labores de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador podrá pactar con ella la asignación de nuevas funciones que no importen atención al público.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de ésta Honorable Corporación, el siguiente:

### **Proyecto de Ley**

**“ARTÍCULO ÚNICO:** Agréguese al artículo 202 del Código del Trabajo, un nuevo inciso final del siguiente tenor:

---

<sup>3</sup> Convenio N°163 de la Organización Internacional del Trabajo disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183) [última revisión: 29 de abril de 2020].





*“Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad decretara una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia u otra enfermedad contagiosa, el empleador deberá pactar con la trabajadora la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y la trabajadora consintiere en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ésta y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo”.*”

**MARCELA SABAT FERNÁNDEZ**  
**H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA**

