

Proyecto de ley, iniciado en moción de las Honorables Senadoras señoras Sabat, Allende, Goic, Muñoz y Rincón, que modifica el artículo 202 del Código del Trabajo para permitir el teletrabajo a mujeres embarazadas durante la vigencia de un estado de alerta sanitaria decretado por la autoridad competente por causa del Covid-19.

FUNDAMENTOS:

Como es de público conocimiento, nuestro país —tal como el resto del mundo— está pasando por una de las crisis sanitarias más grandes de las últimas décadas, la cual ha traído aparejados miles de muertes a nivel global. Esta crisis llevó a que las autoridades decretaran Estado de Excepción Constitucional de catástrofe, por calamidad pública a modo de contener y frenar los contagios en la población, y una alerta sanitaria, la que puede durar más allá del estado de excepción constitucional.

Es en ese escenario y, en el contexto de COVID-19, que resulta extremadamente necesario poder proteger a las trabajadoras en sus derechos y más aún, cuando pueden ser afectados terceros, como son sus hijos e hijas.

La maternidad/paternidad y su protección tienen un carácter de bien jurídico por cuanto no sólo se tutela a los padres, sino que también al hijo o hija, y a toda la comunidad. Por ello, las normas jurídicas que la protegen incumben a la sociedad toda.

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.

Si bien el 4 de septiembre de 2020, se publicó la ley 21.260, que modificó el artículo 202 del 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, esta modificación sólo tiene validez durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional, según la normativa actual. Así, si la autoridad decide no renovar el Estado de Excepción Constitucional, las trabajadoras embarazadas no podrán acogerse a este beneficio, a pesar de mantenerse el país con alerta sanitaria por el mencionado COVID-19.

Luego, al no tener certeza —al momento de presentar este proyecto— de la extensión del Estado de Excepción Constitucional, es que se hace extremadamente necesario que la presente ley sea aplicable también en caso de alerta sanitaria por COVID-19. Es por

todo esto que el presente proyecto busca establecer justamente eso, teniendo así por objeto último resguardar la seguridad de las mujeres embarazadas.

En virtud de lo anterior, las Senadoras abajo firmantes venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo único: reemplázase el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo por el siguiente:

"Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad competente declara o mantiene alerta sanitaria a causa de la pandemia generada por el Covid-19, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es 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."