

# ALERTA LABORAL



CONSULTORÍA,  
CUMPLIMIENTO  
& LEGAL

## Ley 21.260: Nueva normativa laboral para trabajadoras embarazadas en época de Pandemia

Septiembre de 2020

### **A. SI LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA PERMITE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO:**

- **Obliga al empleador a ofrecer a la trabajadora embarazada** durante el tiempo que dure el estado de excepción constitucional ocasionado por una **pandemia**, calamidad pública o epidemia, **la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**.
- El empleador no podrá reducir las remuneraciones de la trabajadora y la trabajadora deberá consentir el cambio aludido.

### **B. SI LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA NO ES COMPATIBLE CON LA MODALIDAD DE 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.

- **Las trabajadoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe declarado por Decreto Supremo N.º 104, de 18 de marzo de 2020 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.**
- En términos generales, la extensión del fuero aludido se aplicará también **al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor** (en caso de que la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste) o a mujeres u hombres solteros o viudos que **adopten a un hijo** en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620.

- Será esencial regular conforme a la nueva legislación, **un anexo de contrato de trabajo que regule el trabajo a distancia** o teletrabajo para las trabajadoras embarazadas. Lo anterior, sin perjuicio de la importancia de su regulación para cualquier tipo de trabajador que se le aplique dicha modalidad de trabajo.
- En caso de ser necesario, se deberá analizar la mejor forma de **reestructurar y regular al interior de la empresa, los cambios de puesto de trabajo** que el empleador deberá ofrecer a aquella trabajadora embarazada, que por la naturaleza de sus funciones no pueda realizar un trabajo a distancia, y que por tanto, con el fin de protegerla, deba cambiar eventualmente sus labores.