

# Atención a la prórroga del postnatal parental y **nuevos derechos en materia de maternidad**

El 15 de noviembre de 2022, la Sala del Senado aprobó la extensión del posnatal de emergencia hasta el 31 de diciembre de 2022. La norma entrará en vigencia una vez que éste se publique en el Diario Oficial. Asimismo, el mismo día se publicó la ley N° 21.498 que establece trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica.

## I. EXTENSIÓN DEL POST NATAL

El permiso se otorgará por jornada completa y se extenderá desde el día siguiente al término del permiso postnatal parental, por un período máximo de sesenta días continuos y, a todo evento, hasta el 31 de diciembre de 2022.

**La ley contempla los siguientes requisitos y condiciones para que se haga efectivo el beneficio:**

1. Si ya finalizó el permiso postnatal parental y la trabajadora regresó a sus funciones entre el 1 de octubre de 2022 y la entrada en vigencia de esta ley, y quiera acogerse al beneficio de extensión, debe dar aviso a su empleador mediante correo electrónico o carta certificada enviada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, con copia a la Inspección del Trabajo.
2. Trabajadores que al 30 de septiembre de 2022 solicitaron la extensión y por los plazos no hubieren completado el total de 60 días continuos, podrán hacer uso de los días restantes y, hasta completar los 60 días referidos a todo evento, hasta el 31 de diciembre de 2022, debiendo avisar a su empleador por correo electrónico o carta certificada dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, con copia a la Inspección del Trabajo.
3. Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra entre el 1 de octubre y el 30 de diciembre del año 2022, tendrán derecho a solicitar su extensión.

La decisión de ejercer este derecho o de reincorporarse a sus funciones al término del postnatal parental debe ser comunicado por escrito mediante correo electrónico o carta certificada a su empleador, con al menos 5 días hábiles de anticipación a la fecha de término del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. En el caso que no se cumpla el plazo anterior, se entiende que se acoge al beneficio de extensión.

- Si el trabajador estaba haciendo uso de licencia médica, solo podrá gozar de esta extensión una vez que haya terminado el plazo de dicha licencia.
- Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta extensión.

### **Obligaciones del empleador:**

- El empleador deberá comunicar a la entidad pagadora del subsidio la decisión del trabajador de hacer uso de este derecho, en un plazo no superior a 3 días hábiles siguientes a la fecha de recepción del aviso, la omisión de lo anterior será sancionado en conformidad a lo dispuesto en el art. 208 Código del Trabajo.

### **Fuero:**

Quienes hagan uso de esta extensión tendrán derecho a una prórroga del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo por el tiempo en que hubiera hecho uso de este beneficio.

## II. OBLIGACIONES LEY 21.498 SOBRE TELETRABAJO PARA MUJERES EMBARAZADAS

La ley modifica el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo.

**¿Qué supuesto es necesario?** Que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

**¿Cuál es la nueva obligación del empleador?** Deberá ofrecer a la trabajadora embarazada, durante ese período, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

**¿Qué ocurre cuando las labores no son compatibles con la modalidad teletrabajo o trabajo a distancia?** 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.

## CONTACTO



CATALINA MELGAREJO

cmelgarejo@guerrero.cl



MACARENA GRIFFIN

mgriffin@guerrero.cl