

INFORME N° 083/2022

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **16 de noviembre de 2022**
REF. : **Ley N° 21.498, publicada en el Diario Oficial de 15 noviembre de 2022.**

“Establece Trabajo a Distancia o Teletrabajo para Mujeres Embarazadas en los casos que indica.”

En el Diario Oficial de 15 de noviembre de 2022 se publicó la ley N° 21.498, cuerpo legal que reemplazando el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de ofrecer a la **trabajadora embarazada**, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, no solo cuando la autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, sino que también cuando se decreta **una alerta sanitaria**, ampliando de este modo la obligación del empleador a esta última situación.

Los principales aspectos de esta nueva disposición legal, son los siguientes:

1) Obligación del empleador de ofrecer a trabajadora embarazada la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

El empleador debe ofrecer esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a una trabajadora embarazada, cuando:

- a)** La autoridad declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, y
- b)** La autoridad declara o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa,

2) Duración de la modalidad de teletrabajo y remuneraciones.

Esta modalidad laboral se extenderá todo el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones.

Es decir, esta obligación será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación.

3) Requisitos para que opere la obligación del empleador.

- a) Siempre que la naturaleza de las funciones de la trabajadora lo permitan. y
- b) Que la trabajadora consienta ejecutar sus labores en esta modalidad.

Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora **no son compatibles con la modalidad de trabajo 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.

Para conocimiento y cabal cumplimiento, se adjunta texto de la ley N° 21.498

Comentarios:

Se hace presente que por Decreto N° 75 del Ministerio de Salud publicado en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 2022, se prorrogó el Estado de Alerta Sanitaria hasta el 31 de diciembre de 2022, lo que trae como consecuencia que a partir del 15 de noviembre del año en curso fecha de publicación de la ley N° 21.498 y hasta que termine la Alerta Sanitaria, el empleador debe ofrecer a la trabajadora embarazada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos del presente informe.

Esta modificación que se ha introducido al artículo 202 del Código del Trabajo por la ley citada, rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, es decir el 15 de noviembre de 2022.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.