

# NUEVA LEY AMPLÍA HIPÓTESIS DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DE MUJERES EMBARAZADAS

El 15 de noviembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.498](#) que establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica. En PARRAGUEZ&MARÍN explicamos los principales aspectos laborales de esta nueva normativa:

**A. ANTECEDENTES PREVIOS DE ESTA LEY.** En septiembre de 2020 se publicó la [Ley Nro. 21.260](#) que modificó el 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, y establece otras normas excepcionales que indica.

En lo que interesa para este informativo, la modificación del año 2020 incorporó al artículo 202 del Código del Trabajo, la obligación del empleador de ofrecer a la trabajadora prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, si durante el período de embarazo la autoridad declara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa. Como se aprecia, **no consideraba la situación de la alerta sanitaria.**

En este caso, se estableció que **el empleador tiene la obligación de ofrecer a la trabajadora embarazada**, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que regula el Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

Sin embargo, 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 debe destinar 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.

**B. MODIFICACIONES QUE INTRODUCE ESTA NUEVA LEY.** Esta nueva Ley modifica el inciso final del artículo 202 del Código del Trabajo, principalmente en dos sentidos:

- **Amplia su hipótesis de exigibilidad a la situación de alerta sanitaria**, adicionándola a situaciones ya previstas en la Ley N° 21.260: estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.
- **Indica el tiempo que es exigible esta obligación**, al establecer que resulta 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.

**C. INCISO FINAL DEL ARTÍCULO 202 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO MODIFICADO.** Con esta modificación, **esta parte del artículo queda de la siguiente forma (en negro la modificación reciente).**

*"Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el 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, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida 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. **La obligación señalada 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.**"*

**D. IMPORTANCIA DE ESTA MODIFICACIÓN.** Esta modificación hace que **la obligación del empleador respecto a la mujer embarazada se encuentre actualmente vigente**, ya que el estado de alerta sanitaria se encuentra prorrogado hasta el 31 de marzo de 2023 (por Covid-19) y el 31 de diciembre de 2022 (por Viruela del Mono).