

ALERTA LEGAL

EXTENSIÓN DEL PERMISO POST NATAL PARENTAL

El día de ayer, 27 de julio de 2022, se publicó la Ley N°21.474, que crea un bono extraordinario Chile apoya de invierno y extiende el permiso post natal parental ("Ley"). En lo que respecta a esta última medida, las principales modificaciones introducidas por la Ley son las siguientes:

- a) **Ámbito de aplicación:** La extensión del permiso post natal parental es aplicable a aquellos trabajadores dependientes e independientes cuyo permiso post natal parental concluyera entre el 01 de mayo y el 30 de septiembre de 2022.
- b) **Plazo máximo de extensión:** La extensión del permiso post natal parental será procedente por un plazo máximo de 60 días continuos, a todo evento y hasta el 30 de septiembre de 2022.
- c) **Subsidio:** Los trabajadores que hagan uso de la extensión del permiso post natal parental, tendrán derecho a recibir un subsidio en reemplazo de sus remuneraciones, cuyo monto diario y forma de pago será equivalente al subsidio recibido por causa del post natal parental (artículo 197 bis del Código del Trabajo).
- d) **Jornada de trabajo:**
 - (i) La extensión del permiso post natal parental se otorgará por jornada completa a partir del día siguiente del término del permiso post natal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.
 - (ii) Si el trabajador se hubiera reincorporado a sus funciones por la mitad de su jornada, para hacer uso de la extensión del post natal parental regulada en la Ley, deberá acogerse al beneficio ausentándose por jornada completa y, en tal caso, el subsidio se calculará según lo que le hubiera correspondido al trabajador si es que hubiera hecho uso del permiso post natal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, por jornada completa.
- e) **Trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica:** Los trabajadores que estuvieren haciendo uso de licencia médica al momento de publicación de la Ley, podrán hacer uso de la extensión del permiso post natal parental, solo una vez terminada dicha licencia.
- f) **Uso del permiso post natal parental por parte de ambos padres:** Si ambos padres hubieran gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de la extensión del permiso post natal parental.

- g) Trabajadores que se hubieran reincorporado a sus funciones entre el 01 de mayo de 2022 y la entrada en vigencia de la Ley: Para acogerse a la extensión del permiso post natal parental, deberán dar aviso a su empleador, dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigencia de la Ley, mediante correo electrónico o carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.
- h) **Prórroga del fuero:** Las trabajadoras y los trabajadores que hubieren hecho uso de la extensión del permiso post natal parental, tendrán derecho a una extensión de su fuero maternal. El período de prórroga será equivalente al período efectivo de la extensión del permiso postnatal parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero al que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo.

INCREMENTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL (“IMM”).

Cabe recordar que, en virtud de la Ley N°21.456, a partir del 1 de agosto del año 2022, el monto del IMM debe aumentarse en los montos que se indican a continuación:

	Monto vigente hasta el 31 de julio de 2022	Monto a partir del 1 de agosto de 2022
IMM para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años	\$380.000	\$400.000
IMM para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años	\$283.471	\$298.391
IMM para efectos no remuneracionales	\$244.944	\$257.836

Incremento de otros subsidios y asignaciones legales:

Finalmente, conforme a la Ley N°21.456, a partir del 1 de agosto de 2022, también deben aumentarse otros subsidios y asignaciones legales, según el detalle que se indica a continuación:

	Monto vigente hasta el 31 de julio de 2022	Monto a partir del 1 de agosto de 2022
Subsidio familiar	\$15.597	\$16.418.
Tope de la gratificación legal conforme al artículo 50 del Código del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - \$1.805.000 tope anual - \$150.417 tope mensual 	<ul style="list-style-type: none"> - \$1.900.000 tope anual - \$158.333 tope mensual
Asignación familiar y maternal	<ul style="list-style-type: none"> - \$15.597 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$398.443. - \$9.571 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$398.443 y no exceda de \$581.968. - \$3.025 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$581.968 y no exceda de \$907.672. 	<ul style="list-style-type: none"> - \$16.418 por carga para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$419.414. - \$10.075 por carga, para aquellos cuyo ingreso mensual supere los \$419.414 y no exceda de \$612.598. - \$3.184 por carga para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$612.598 y no exceda de \$955.444.

NUEVOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DICTAMEN N°1162/24 QUE SEÑALA QUE NO RESULTA AJUSTADO A DERECHO QUE LOS TRABAJADORES REMITAN CORREOS ELECTRÓNICOS DURANTE EL TIEMPO DE DESCONEXIÓN CON EL OBJETIVO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES PROPIAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El pasado 07 de julio de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°1162/24, mediante el cual interpreta que no resulta posible que trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, excluidos de los límites de la jornada ordinaria, y con el objetivo de mantener el trabajo al día, puedan remitir correos en cualquier momento, inclusive feriados, considerando que el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo consagra específicamente que el empleador, en ningún caso, podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos durante el período de desconexión o los días de descansos, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Así, el referido Servicio señala que, en atención a la naturaleza del derecho a desconexión, la protección entregada por el legislador es amplia, tratándose de un período de tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. **No solo se trata de no atender correos electrónicos o cumplir determinadas instrucciones inmediatas, sino también garantiza que el trabajador no tenga que ocuparse de otros aspectos de la relación laboral, como mantenerse alerta a avisos, notificaciones o incluso remitir comunicaciones, pese a que estas no respondan a una solicitud inmediata del empleador.**

En consecuencia, no resultaría ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho.



Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl



Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl