

## ÚLTIMAS NOVEDADES LABORALES (junio 2022)

Durante el último mes han surgido algunas novedades importantes que informar. En el presente boletín, en PARRAGUEZ&MARÍN, explicamos estas últimas novedades laborales:

### A. LÍMITES A LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR DE IMPARTIR ÓRDENES A SUS TRABAJADORES.

La Dirección del Trabajo ([Ord. 821](#), de 2022) comenzó indicando que tanto el empleador como el trabajador tienen la obligación de respetar las leyes y demás normativas. De esta manera, el empleador tiene la facultad para impartir órdenes a sus trabajadores, pero éstas no pueden ser ilícitas o ilegales.

En este sentido, el deber de obediencia del trabajador se traduce en que debe acatar las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, pero que tiene como límite el ejercicio ilegítimo de este derecho.

Asimismo, indicó que en caso de emitir órdenes que signifiquen transgredir estos límites (licitud o ilegalidad), los trabajadores tienen el derecho a desobedecer las instrucciones del empleador (*ius resistentiae*).

Es importante indicar que este pronunciamiento se vincula a un caso de cumplimiento de la Ley asociada a normas sobre protección de los derechos de los consumidores.

### B. CERTIFICACIÓN “SELLO 40 HORAS”.

A través de la [Resolución Nro. 428](#) de 2022, se aprobó la regulación de una certificación de condiciones laborales denominada "Sello 40 horas", que es otorgada gratuitamente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las empresas de todo tamaño o rubro, que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 o menos horas semanales.

Esta certificación constituye un reconocimiento público y de carácter promocional que se podrá entregar a las empresas que postulen a través del sitio web [www.mintrab.cl](http://www.mintrab.cl). De esta manera, las empresas pueden dar difusión al otorgamiento de esta certificación en su página web o por otros canales de comunicación social, sin perjuicio de ser incorporadas en la publicación del registro que se llevará en el mismo sitio web.

Esta certificación tiene una duración de un año y es prorrogable, pudiendo siempre la empresa renunciar voluntariamente a esta distinción en cualquier momento.

### C. EXTENSIÓN DE FUERO MATERNAL LEY NRO. 21.247.

La [Ley Nro. 21.247](#) estableció el derecho a la extensión del fuero maternal para los trabajadores que luego de haberse acogido al permiso postnatal parental, hicieran uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para efectos del cuidado de su hijo (por un período que podía extenderse hasta por 90 días) y posteriormente, de la suspensión del contrato de trabajo destinada al mismo objetivo (lapso que podía abarcar hasta 3 meses).

A través del [Ord. 692/14](#) de 2022, la Dirección del Trabajo indicó que la extensión del periodo de fuero maternal que estableció esta Ley es equivalente al período que efectivamente el trabajador utilizó estos beneficios. Por ende, este fuero puede extenderse aún después del término de la vigencia del estado de excepción constitucional.

### D. PERMISO POR MUERTE GESTACIONAL O PERINATAL.

La Dirección del Trabajo ([Ord. 853/16](#) de 2022) se pronunció sobre la Ley Nro. 21.371 que, en materia laboral, aumentó el permiso por muerte de un hijo de 7 a 10 días corridos y el permiso en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, de 3 a 7 días hábiles.

En este pronunciamiento, se precisaron aspectos importantes del contenido de esta normativa, así como la oportunidad para hacer uso de este beneficio, el cómputo del plazo, la vigencia de la Ley y la irrenunciabilidad del beneficio.

### E. ACCESO DEL EMPLEADOR A INFORMACIÓN FINANCIERA DEL TRABAJADOR.

Finalmente, cabe informar que la Dirección del Trabajo ([Ord. 784](#) de 2022) indicó las exigencias que debe cumplir el empleador para consultar datos personales de sus trabajadores en Buros de Información Financiera, especialmente respecto a si poseen participación en sociedades comerciales.