Cariola Díez
Pérez-Cotapos

LOOKING AHEAD

2024

LOOKING AHEAD

ÍNDICE

3 NUESTRA VISIÓN
Mirando al 2024.

4 PROCESO CONSTITUCIONAL
Fin del proceso.

4 Y 5 CUMPLIMIENTO CRITERIOS ESG
Foco en los Derechos Humanos.

6 Y 7 NUEVA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS
Responsabilidad penal empresarial.

8 Y 9 LEY DE LAS 40 HORAS
Modificaciones a la jornada de trabajo.

10 Y 11 LEY DE CONCILIACIÓN
De la vida personal, familiar y laboral.

11 Y 12 NUEVA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL
Incorporación de regulación sobre violencia en el trabajo.

12 Y 13 LITIGACIÓN LABORAL HÍBRIDA

MIRANDO AL 2024

NUESTRA VISIÓN PARA LOS EMPLEADORES

El 2023 fue un año intenso en materia de definición de las reglas que rigen el mundo del trabajo. Vimos que la modalidad híbrida instalada postpandemia se fue consolidando en Chile, en aquellas industrias y tipos de trabajo que es posible implementarla.

Pareciera ser que la experiencia de la pandemia impulsó dar mayor prioridad a la mejora de la calidad de vida y, por ello, tras años de tramitación en el Congreso, finalmente se logró aprobar la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. Otra manifestación de esta prioridad legislativa, se pudo ver con la publicación de la ley de conciliación vida personal, familiar y laboral.

Por su parte, y ligado también a una mayor consciencia de la importancia de gestionar adecuadamente la salud mental, en el año 2023 comenzó a regir el nuevo protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales que obliga a evaluar la exposición de los trabajadores a este tipo de riesgos y adoptar las medidas pertinentes para prevenir problemas de salud mental.

En esta misma línea, y de la mano con la ratificación del Convenio 190 de la OIT, se reformó nuestra legislación laboral, actualizando los conceptos de acoso laboral y acoso sexual, así como se incorporó el concepto de violencia en el trabajo.

> **“Pareciera ser que la experiencia de la pandemia impulsó dar mayor prioridad a la mejora de la calidad de vida.-”**

Si bien todos estos cambios fueron aprobados durante el año 2023, muchas de estas regulaciones se implementarán durante este 2024, lo que sin duda importará desafíos de gestión en el mundo de las personas dentro de las empresas.

Por tanto, a continuación compartimos nuestra visión de las tendencias que marcarán el año 2024 en materia de trabajo.

PROCESO CONSTITUCIONAL

Finaliza el proceso de cambio constitucional, sin la aprobación de un nuevo texto:

El 17 de diciembre de 2023 se llevó a cabo el plebiscito mediante el cual se sometió a aprobación la segunda Propuesta de Nueva Constitución elaborada esta vez por una Comisión de Expertos y el Consejo Constitucional. **La propuesta fue rechazada por una alta votación de la ciudadanía.**

En consecuencia, la actual Constitución seguirá rigiendo el ordenamiento jurídico chileno y podrá ser reformada en el futuro sólo por acuerdo de 4/7 de los miembros en ejercicio del Congreso Nacional.

CUMPLIMIENTO CRITERIOS ESG

Toma fuerza el cumplimiento de criterios ESG al interior de la empresa, con especial foco en el respeto de los Derechos Humanos:

En línea con la tendencia internacional de cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible, el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible en Chile, encomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores la elaboración del Segundo Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas 2022-2025, cuyos objetivos son: **a)** Promover la sensibilización y la capacitación en materia de derechos humanos y empresas; **b)** Impulsar la adopción de procesos de debida diligencia en el sector empresarial; **c)** Favorecer el desarrollo de mecanismos de transparencia y reporte en derechos humanos y empresas.

Adicionalmente, tanto a través de órganos administrativos como de nueva legislación, se ha ido avanzando fuertemente para instalar en las empresas y organizaciones el cumplimiento de criterios ESG, esto es, aspectos medioambientales, sociales (de trabajadores y comunicades) y de gobernanza.

Así, la Comisión para el Mercado Financiero estableció la Norma de Carácter General N° 461, la cual exige, entre otras cosas, que cierta información relacionada con debe ser entregada por las entidades reguladas por la CMF en su Memoria Anual. Otro ejemplo, son las normas aplicables a las Administradoras de Fondos de Pensiones que establecen la obligación de que incluyan en sus informes anuales los criterios ESG. En este mismo sentido, se han promulgado normas relacionadas con los criterios sociales, como es el caso del Reglamento de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Por último, destacamos también la Nueva Ley de Delitos Económicos, que amplía el catálogo de delitos imputables a las empresas en materias relacionadas a ESG. Por la importancia de esta modificación y la tendencia hacia el cumplimiento que generará, los abordaremos separadamente en el siguiente punto.

NUEVA LEY DE DELITOS ECONÓMICOS

Amplía conductas que generan responsabilidad penal empresarial, incluyendo materias laborales:

Esta ley publicada en agosto de 2023, complementa la legislación vigente en materia de delitos económicos y ambientales (i) creando la categoría de delito económico; (ii) estableciendo un régimen especial de penas para las personas naturales que cometan estos delitos; (iii) ampliando la lista de delitos por las que pueden ser responsables empresas y personas naturales, incluyendo toda una nueva regulación sobre delitos ambientales; y (iv) modificando y fortaleciendo el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

La Nueva Ley introduce modificaciones en la responsabilidad penal de las personas naturales que, en el contexto de una actividad empresarial, participen en la comisión de un delito catalogado como delito económico.

Así, la Nueva Ley establece que determinados delitos deberán ser considerados como delitos económicos, y posteriormente regirse por esta nueva regulación que se caracteriza por tener un régimen de penas y multas específico.

En lo concerniente a las relaciones laborales, esta ley considera delitos que sean perpetrados (i) en el ejercicio de un cargo, función o posición en una empresa; o (ii) en beneficio económico o de otra naturaleza para una empresa.

Si se cumple alguna de estas condiciones, en esta categoría podemos encontrar delitos medioambientales, fraudes, cohecho, delitos informáticos, administración desleal, y conductas relacionadas al cumplimiento de la legislación laboral, dentro de las cuales destacamos:

A) Pago de remuneración inferior al ingreso mínimo mensual legal con abuso grave.

B) Omisión en la retención y pago de cotizaciones previsionales, o declarar una renta imponible o bruta menor a la real, sin consentimiento del trabajador.

C) Revelación o consentimiento para el acceso a secreto comercial, a consecuencia de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios.

D) Beneficio económico o de otra naturaleza que solicite o acepte recibir el director, administrador, mandatario o empleado de una empresa para favorecer la contratación con un oferente sobre otro.

La Nueva Ley establece que sólo un MPD implementado de forma efectiva eximirá a la persona jurídica de responsabilidad penal, lo que exige identificar con antelación las actividades o procesos que puedan exponer a la empresa al riesgo de cometer alguno de los nuevos delitos por los que pueden ser penalmente responsables.

> **“La Nueva Ley establece que sólo un MPD implementado de forma efectiva eximirá a la persona jurídica de responsabilidad penal.-”**

Algunas buenas prácticas adicionales para la aplicación efectiva de los MPD son **(1)** la existencia de canales seguros de denuncia; **(2)** la capacitación de los colaboradores; y (3) la realización de evaluaciones periódicas por terceros independientes.

En síntesis, esta Ley eleva el estándar para que el MPD sirva como eximente de responsabilidad penal, otorgando un año de plazo desde su publicación en el Diario Oficial, lo que ocurrirá en agosto de 2024, para que las empresas adapten sus MPD a este nuevo marco legal. Recomendamos, entonces, efectuar el análisis del impacto laboral caso a caso, considerando la realidad de la empresa.

LEY DE 40 HORAS

Y las modificaciones a la regulación de la jornada de trabajo.

Si bien esta normativa fue publicada el 26 de abril de 2023, comenzará gradualmente su vigencia a partir de abril de 2024. Próximamente el Ministerio del Trabajo debería emitir un reglamento sobre Jornadas Excepcionales. Se espera también que la Dirección del Trabajo emita dictámenes interpretativos de ella.

Dentro de los principales cambios, destacamos la reducción gradual de la jornada ordinaria semanal de 45 a 40 horas, fijándose tres hitos desde la fecha de publicación de la ley: Primer año, se reduce a 44 horas; Tercer año, a 42 horas y Quinto año, se reduce a 40 horas.

Respecto de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, se limitan considerablemente las hipótesis en que procede la exención. Vemos que figuras que hasta ahora han estado excluidas ya no lo estarán, procediendo únicamente respecto de (i) los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y (ii) todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

Como innovación, se introducen medidas de flexibilidad que buscan favorecer la productividad pese a la reducción de jornada, permitiendo distribuir la jornada entre 4 y 6 días; promediar la jornada semanal de 40 horas en ciclos de 4 semanas; compensar horas extraordinarias con vacaciones; bandas de máximo dos horas para anticipar o retrasar el inicio de la jornada para trabajadores con hijos menores de 12 años.

> **Como innovación, se introducen medidas de flexibilidad que buscan favorecer la productividad pese a la reducción de jornada.-**

En cuanto a las jornadas excepcionales, sistema de trabajo con vasta aplicación en el sector minero, forestal, acuicultor y de salud, la nueva ley continua autorizando jornadas excepcionales con un promedio máximo de 42 horas semanales, debiendo el empleador compensar el exceso trabajado sobre 40 horas con días de descanso adicionales o compensarlos en dinero.

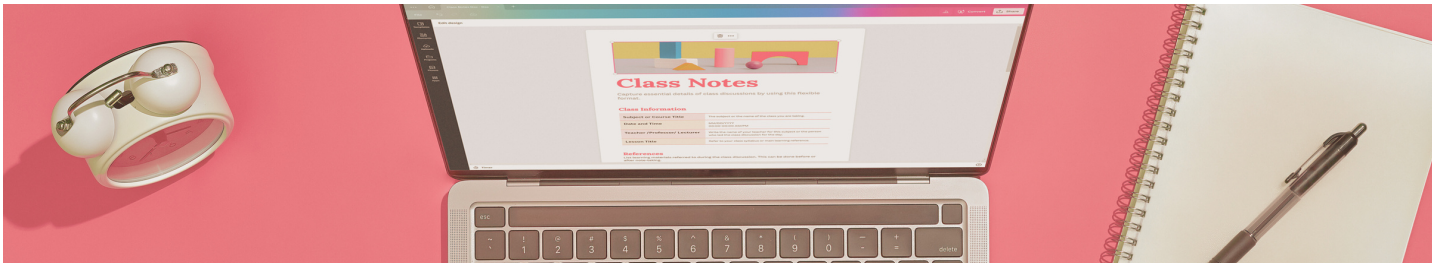
LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Publicada el 29 de diciembre de 2023, veremos sus efectos a contar de este 2024. Como corolario de la priorización de la calidad de vida, esta nueva normativa introduce modificaciones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Código del Trabajo, que impactan de forma relevante en la organización del trabajo y en la gestión del talento.

VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Destacamos las siguientes novedades, sin perjuicio de existir otras medidas adicionales : (i) Se reconoce el derecho preferente para trabajadores que cuidan niños menores de 14 años para hacer uso de sus vacaciones al mismo tiempo que las vacaciones escolares; (ii) el derecho de ese mismo segmento de trabajadores a modificar transitoriamente su jornada en ese mismo período en caso, siempre que la naturaleza de las labores lo permita; (iii) establece el derecho de los trabajadores que tienen a su cuidado niños o personas con dependencia, a teletrabajar total o parcialmente, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, debiendo la empresa informar acerca de este derecho a los posibles beneficiarios; y por último, (iv) la modificación transitoria de turnos y de la distribución de la jornada de trabajo de las personas antes mencionadas en el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación según el año respectivo, cuando la naturaleza de las funciones lo permita.

Respecto del derecho a teletrabajar total o parcialmente, el empleador debe responder la propuesta, debiendo acreditar las razones cuando la rechace, fundado en que la naturaleza de las labores no lo permite, o bien, por problemas de conectividad o falta de cumplimiento de condiciones de seguridad del puesto de trabajo.



NUEVA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL E INCORPORACIÓN DE REGULACIÓN SOBRE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En diciembre pasado el Congreso despachó al ejecutivo para su promulgación este proyecto de ley que va en línea con lo estatuido en el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, el cual fue promulgado en Chile en julio de 2023. La nueva normativa comenzará a regir a partir de julio de 2024.

Los principales cambios que introduce este proyecto aprobado de ley son los siguientes:

A) Incorpora como principio rector de las relaciones laborales la perspectiva de género, indicando que, para efectos laborales, implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género.

B) Modifica el concepto de acoso laboral ampliándolo a conductas que se manifiesten reiteradamente o por una sola vez.

C) Agrega “la violencia en el trabajo” como un tercer tipo de conductas que son contrarias a la dignidad humana, entendiéndola como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, etc.

Las modificaciones introducidas exigirán a los empleadores una revisión y actualización tanto de su reglamentación interna como de los procesos con los cuales se abordan los casos de acoso sexual, laboral, y de violencia en el trabajo, incluyendo la regulación de un el protocolo de prevención, las medidas de resguardo y las sanciones aplicables, por lo que recomendamos efectuar una revisión interna de estas materias en el tiempo previo a su entrada en vigencia. deberán ajustarse.

> **Exigirán a los empleadores una revisión y actualización tanto de su reglamentación interna como de los procesos con los cuales se abordan los casos de acoso sexual, laboral, y de violencia en el trabajo.-**

También se regula cómo deben ser los procedimientos de investigación, estableciendo que deben cumplir con el principio de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, lo cual quedará regulado en un reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo.

Destacamos como una nueva obligación para los empleadores, el deber de informar semestralmente los canales para efectuar denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción de estas conductas.

CONSOLIDACIÓN DE LA LITIGACIÓN LABORAL HÍBRIDA

Luego de la modificación que sufrió la legislación laboral durante la pandemia debido a las cuarentenas y restricciones de movilidad, en la cual se permitió la litigación telemática, estas reformas se incorporaron de manera permanente a la legislación procesal laboral.

La nueva normativa recoge los avances tecnológicos incorporados en la pandemia, permitiendo que las partes puedan solicitar litigación electrónica en las audiencias preparatorias, audiencias de juicios (así como también los alegatos ante las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema) lo que ha modificado de manera importante la celeridad de las audiencias

Particularmente respecto de las audiencias preparatorias, pues al ya no ser necesaria la comparecencia física a los tribunales (previa solicitud) y que la prueba documental, deba subirse previo a la audiencia a través del portal web del Poder Judicial a la causa respectiva ha permitido una revisión de esta por parte de la parte contraria antes del inicio de la audiencia. Así, el tiempo que antes en las audiencias presenciales se destinaba a revisar la prueba de la parte contraria y los motivos para su exclusión se han reducido de manera importante.

Sin perjuicio de lo anterior, y de que también se puede solicitar la comparecencia telemática a las audiencias de juicio, la ley expresamente indica que testigos, absolventes y peritos deben prestar sus declaraciones en dependencias del tribunal, por lo cual es poco frecuente que los abogados soliciten comparecencia telemática en esta etapa, ya que lo aconsejable es estar físicamente en el tribunal con quienes declararán en las distintas calidades.

Así, si bien la litigación telemática ya es una realidad permanente y ha traído el beneficio de aumentar la celeridad en las audiencias preparatorias, respecto de las audiencias de juicio estas, en la práctica, se siguen realizando en forma presencial.

CONTACTO

IGNACIA LÓPEZ
Socia

SEBASTIÁN KREBS
Asociado Senior

ROSARIO PORTALES
Asociada

BÁRBARA ZLATAR
Socia

DANIELA VALENCIA
Asociada Senior

MAURICIO YUDÍN
Asociado Senior

PHILLIPE BRUNEL
Asociado

Cariola Díez
Pérez-Cotapos