

Deloitte.

Alerta laboral agosto

Aspectos laborales y de seguridad social en la Ley 21.595 de Delitos Económicos



Aspectos laborales y de seguridad social en la **Ley 21.595** de Delitos Económicos

El 17 de agosto se publicó la nueva Ley de Delitos Económicos ("LDE"). Esta ley tipifica cerca de 200 nuevos delitos, modificando el Código Penal, estableciendo un nuevo sistema de determinación de sanciones y cambiando el régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica.

Esta ley refuerza la tipificación de ciertas conductas en materia laboral y de seguridad social, calificándolos como de segunda categoría, es decir, que son considerados económicos, si son ejecutados en el ejercicio de un cargo, función o posición dentro de una empresa o cuando se cometieran en beneficio de la misma. Al ser delitos calificados como delitos económicos, se endurece su tratamiento punitivo y expone la responsabilidad penal de la empresa.

¿Desde cuándo y a quienes aplica?

Vigencia: A contar del 17 de agosto 2023, con excepción de las sanciones establecidas en el artículo 50 de la misma, que entran a regir el 01 de septiembre de 2024.

Aplicación: A personas jurídicas públicas o privadas; las Empresas del Estado; los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas de derecho público. Con excepción de micro y pequeña empresa.

Delitos en materia laboral y seguridad social

1

Incumplimiento Cotizaciones previsionales

El empleador que, sin el consentimiento del Trabajador:

- Omite retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador.
- Declare pagar renta imponible o bruta inferior a la real, disminuyendo sus contribuciones.

Pena: 61 días a 5 años y accesorias.

2

Pago de remuneraciones desproporcionadas

Pago de remuneraciones desproporcionadas e inferiores al ingreso mínimo mensual, abusando gravemente de la situación de necesidad, inexperiencia o de la incapacidad de discernimiento del trabajador.

Pena: 61 días a 5 años y accesorias.

3

Otros delitos en materia laboral

Existen otros delitos laborales y de seguridad social que, en virtud de esta ley, pasan a ser calificados como delitos económicos, cambiando su sistema de penalidad y exponiendo la responsabilidad penal de la empresa.

Nuestra metodología para abordar el desafío

1 Conocer estado de cumplimiento actual: Revisión laboral

- Auditorías independientes de remuneraciones para revisar procedimientos de determinación y pago de remuneraciones
- Revisar parametrización de sistemas (software nóminas y RR.HH.)
- Revisar el estado de cumplimiento obligaciones de seguridad social.
- Identificar estado cumplimiento contratistas.
- Generar trazabilidad de la medida de prevención.

2 Actualización de MPD y gestión del cambio

- Actualizar MPD según nueva metodología incluyendo identificación de procesos que generen riesgos, establecimiento de protocolos y procedimientos para prevención, asignación de responsables y evaluación constante en materia laboral.
- Capacitación y bajada de información a trabajadores y contratista.

3 Implementar planes de acción

A partir de las evaluaciones periódicas implementar planes de corrección de contingencias:

- Identificar beneficios o conceptos remuneracionales y correcto tratamiento previsional.
- Corregir higiene del proceso gestión RR.HH y correcta parametrización de sistemas.
- Mantener controles internos y revisiones externas rutinarias para mantener estándar de cumplimiento.

4 Incorporar MPD en RiOHS, Contratos de Trabajo, Contratos Contratistas

- Revisar los contratos de trabajo, de prestación de servicios de todos los trabajadores y el RiOHS. Incorporar los protocolos y procedimientos del modelo de prevención de delitos, incluyendo sanciones internas
- Capacitar a los trabajadores sobre los modelos de cumplimiento interno laboral.
- Generar trazabilidad de la implementación.

Contacto



Ruby Soteras

Socia
rsoterasf@deloitte.com



Santiago Swett

Gerente
sswetth@deloitte.com



Andrea Inostroza

Directora
avinostroza@deloitte.com



Álvaro Yañez

Gerente
ayanezf@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2023 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.