

Deloitte.

Boletín Informativo Laboral
Mayo 2023

Tax & Legal



Boletín Informativo Laboral | Mayo 2023

El equipo laboral de Deloitte ha elaborado este boletín informativo que recopila los cambios más recientes y relevantes en materia laboral.

Este informe, si bien no es taxativo, obedece al importante avance en diversos temas de gran relevancia para los trabajadores, como son la Aprobación y publicación de la nueva ley de 40 horas semanales; la Ley 21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral a las víctimas de femicidio frustrado, incluyendo fuero laboral; la nueva normativa que entrega beneficios para padres o tutores de personas con espectro TEA; y el reciente Proyecto de ley que busca un reajuste progresivo al ingreso mínimo hasta los \$500.000 pesos.



Contenido

- 02 Ley de 40 horas, una realidad
- 03 Ley 21.565: Fuero laboral por protección a víctimas de femicidio
- 04 Modificación a ley de protección de datos - Desafíos en materia laboral
- 05 Nueva normativa para padres y madres de personas con "TEA"
- 05 Nueva extensión Alerta Sanitaria
- 06 Proyecto reajuste al ingreso mínimo
- 07 Registro Electrónico Laboral

Ley de 40 horas, una realidad



El pasado 26 de abril, y tras seis años desde ingresado el proyecto, fue finalmente publicado en el Diario Oficial la Ley 21.561, también conocida como “Ley de las 40 horas”, que viene a marcar un antes y un después en el sistema de jornadas de trabajo existentes en el país.

Pero llegar a este punto no fue fácil, y si bien la votación final de la cámara de diputados fue contundentemente mayoritaria en su favor, el proyecto, que originalmente, constaba de un simple cambio al art. 22 de “cuarenta y cinco” a “cuarenta” horas semanales como la jornada ordinaria de trabajo en Chile, vivió una serie de modificaciones hasta ser ley de la República, entre las que podemos encontrar:

- Gradualidad en su implementación: 44 horas en 2024, 42 horas en 2026 y, llegando finalmente a 40 horas de jornada ordinaria en 2028.
- Sistema de jornadas 4x3.
- Bandas horarias para padres, madres y cuidadores de menores de 12 años.

- Posibilidad de que trabajadores y empleadores acuerden días compensatorios adicionales por jornadas extraordinarias.
- Rebaja a 40 horas laborales para trabajadoras de casa particular puertas afuera; y dos días de descanso adicional para trabajadoras de casa particular puertas adentro.
- Jornadas especiales para diversos rubros como el transporte, tripulantes de cabina, entre otros.



Con respecto a la gradualidad, se estableció que la reducción de jornada no podrá implicar en caso alguno una disminución en la remuneración de los trabajadores.

Fuero Laboral por protección a víctimas de femicidio



El 9 de mayo del presente año fue publicado en el Diario Oficial la Ley N° 21.565, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida, considerando a sus familias.

Esta nueva normativa, viene a consolidar las medidas de reparación de víctimas de femicidio, estableciendo una pensión mensual de \$160.000 para hijos menores de 18 años de víctimas de femicidio consumando o de suicidio femicida.

Por otro lado, establece que las víctimas de femicidio frustrado o tentado tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después.

Como consecuencia, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente por causales específicas establecidas en el art. 159 y 160 del mismo Código.

Adicionalmente, La víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección.



Nueva ley de protección de datos - Desafíos en materia laboral



A un tercer trámite constitucional ha sido despachado el Proyecto de Ley Boletín N° 11092-07, que busca regular el tratamiento de los datos personales, creando la Agencia de Protección de Datos Personales, modificando considerablemente la actual Ley 19.628, que data de 1999.

El proyecto de ley busca entregar una mayor y mejor protección de sus datos personales a las personas, terminando con la precariedad de la legislación actual, elevando los estándares a nivel internacional, para que por una parte, se faciliten negocios que aumenten la inversión, y por otra parte, mediante la creación de la Agencia de Protección de Datos Personales, se fiscalice su buen uso ya sea por organismos públicos o privados, mediante una resolución de conflictos entre los ciudadanos y las empresas que los usen de manera no permitida. Esta Agencia tendrá la potestad de dictar normas de carácter general, interpretar, fiscalizar, sancionar y resolver reclamos.

En materia laboral, en tanto, la nueva normativa conllevará importantes cambios que significarán un ajuste a cómo hoy se manejan los datos personales de los trabajadores, tanto a nivel intra como interempresa, fortaleciendo su protección y reserva. Al respecto, el proyecto mantiene la actual sanción desde 0 a 10.000 UTM para las pequeñas y grandes empresas que incurran en transgresiones al cuidado de datos personales.

Se espera que durante el mes de mayo este Proyecto de Ley, que ya se encuentra en el Senado para su discusión y votación, pueda ser despachado como Ley de la República.

Nueva Normativa para personas con 'TEA'

El 10 de marzo del presente año se publicó la Ley 21.545, también conocida como "Ley TEA", que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.



Esta Ley, largamente esperada por padres y madres de hijos con espectro autista, garantiza una serie de derechos a las personas con algún nivel de TEA, e, igualmente, otorga a los padres y tutores un permiso especial ante emergencias relacionadas con la condición especial de éstas personas, ya sean menores o mayores de edad.

En este sentido, la Ley establece que los trabajadores dependientes que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser considerado como causal de término por salida intempestiva.

Esta normativa aplicará Aplica respecto de trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, trabajadores regidos por la ley N°18.834 (Estatuto Administrativo) y trabajadores regidos por la ley N° 18.883 (Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Para hacer efectivo este derecho, será deber del padre, madre o tutor legal dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio que corresponda, respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con TEA.



Nueva extensión Alerta Sanitaria

La Alerta Sanitaria en Chile producto de la Pandemia de COVID-19, originalmente ampliada hasta el pasado 31 de marzo, ha sido nuevamente extendida por el Ministerio de Salud (Minsal) – mediante el Derecho 10 de 2023 – hasta el próximo 31 de agosto inclusive.

Proyecto Reajuste Ingreso mínimo

El pasado 17 de mayo la Sala del Senado aprobó en general este importante proyecto de ley – ingresado el 24 de abril del presente año – que busca reajustar el ingreso mínimo y aumentar el universo de beneficiarios a las asignaciones familiar y maternal, así como también extender el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes).



Los principales elementos del Proyecto, más no taxativos, se pueden resumir de la siguiente manera:

- Aumentar paulatinamente el ingreso desde los actuales \$410.000 a \$440.000 el 1 de mayo de 2023; luego, a \$460.000 el 1 de septiembre de 2023; y, posteriormente, a \$500.000 el 1 de julio de 2024;
- En el caso que el IPC acumulado durante 2023 supere el 6%, se realizará un alza previa de \$10.000 el 1 de enero de 2024, quedando el salario mínimo en \$470.000 en dicha fecha, para luego continuar con la gradualidad antes mencionada;
- Para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas con el reajuste del salario mínimo, el proyecto de ley establece una extensión de la vigencia del subsidio temporal a este tipo de compañías; y
- Con respecto al Subsidio Mensual para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado, que rige hasta el 31 de diciembre de 2023, según consta en la ley 21.218, se propone en el proyecto ajustar los parámetros para beneficiar a los trabajadores con ingresos mensuales de hasta \$500.000, extendiendo su vigencia desde el 31 de diciembre de 2023 al 30 de junio de 2024.

El proyecto ha tenido una rápida discusión en la cámara baja, pero su avance no ha sido ajeno a inconvenientes: Por un lado, la Comisión del Trabajo aprobó el proyecto el pasado 8 de mayo, pero, en paralelo, en la jornada del 9 de mayo, la Comisión de Economía rechazó los artículos referidos a aumentar el ingreso mínimo en los montos y plazos establecidos en el Proyecto.

Al respecto del traspíe en la Comisión de Economía, el Ministro de la cartera, Nicolás Grau, señaló a los medios que “vimos muy intransigente a Chile Vamos”, y que “más allá de especular el comportamiento de la oposición, lo importante es que se entienda por todos que necesitamos hacer acuerdo para avanzar”.

Con la votación del 17 de mayo por el Senado, sumado a la votación favorable en la Cámara de Diputados el pasado 10 de mayo, el Proyecto se encuentra de vuelta en la Cámara de origen para su tercer trámite legislativo. Al respecto la Ministra del Trabajo, Jeannette Jara, indicó que, con este resultado, “estamos dando cumplimiento a un compromiso del programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric y esos compromisos se hacen, se empujan y se cumplen. Las familias chilenas van a pasar de un salario mínimo de \$410 mil a \$500 pesos, con apoyo a la pequeña y mediana empresa, con gradualidad en su implementación y con la convicción de que es necesario para mejorar la vida de las personas de nuestro país”.

Registro Electrónico Laboral



Entrada en vigencia para el registro electrónico laboral en el mes de junio de 2023, de los siguientes documentos laborales:

- Registro de Asistencia
- Registro de feriados
- Registro de licencias y permisos del trabajador o trabajadora
- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Comité Bipartito de Capacitación
- Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo
- Instrumentos Colectivos
- Registro de sanciones a los trabajadores y trabajadoras.

Al efecto, recordamos que el incumplimiento de la obligación de registro de información, en la plataforma dispuesta por la Dirección del Trabajo está asociada a una multa que puede ascender hasta las 60 UTM, según el número de trabajadores que tenga el empleador. Por último, también hacemos presente que en el caso de tener problemas técnicos para ingresar o cargar la información en la plataforma de la DT, el empleador puede solicitar al Departamento de Atención de Usuarios un comprobante de indisponibilidad técnica, para efecto de resguardarse de la eventual consecuencia jurídica por no cumplir con el plazo establecido. Sin perjuicio de, en caso de seguir el impedimento, cumplir dicha obligación dentro de las 24 horas siguientes por medio de la Oficina de Información (OIRS) de la misma autoridad administrativa.





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 período, 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 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.

Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes,
Santiago Chile
Fono: +56 227 297 000
+56 227 298 000
Fax: +56 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: +56 232 519 803
Fax: +56 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Álvarez 646
Oficina 906
Viña del
Mar Chile
Fono: +56 232 519 801
Fax: +56 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: +56 232 519 800
Fax: +56 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto
Montt Chile
Fono: +56 232 519 802
Fax: +56 652 288 600
puertomontt@deloitte.com