Cariola Díez
Pérez-Cotapos

NUEVA REGULACIÓN LABORAL RELEVANTE PARA EL 2024

Abril 2024

Cariola Díez Pérez-Cotapos

MODIFICACIONES LABORALES QUE ENTRAN EN VIGENCIA EL 2024

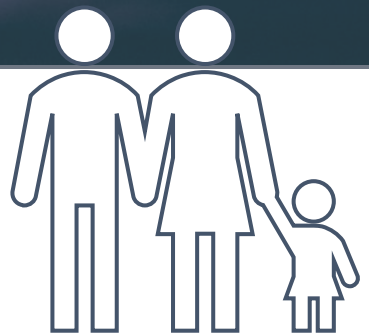
"Ley Conciliación vida familiar y trabajo"

"Ley 40 horas"

"Ley Karin"

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.645 SOBRE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR



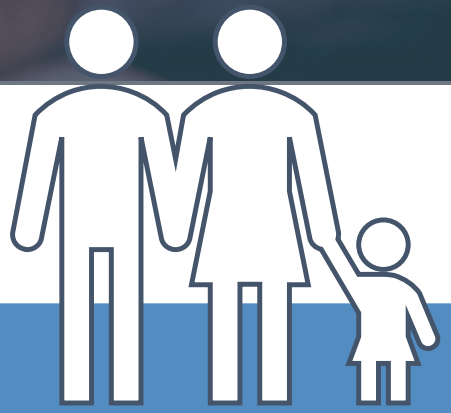
Vigencia: a partir del 29 de enero de 2024.

Dentro de sus principales innovaciones encontramos:

- 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.
- El derecho de ese mismo segmento de trabajadores a modificar transitoriamente su jornada en ese mismo siempre que la naturaleza de las labores lo permita.
- 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.
- 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, cuando la naturaleza de las funciones lo permita.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.645 SOBRE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR



¿Qué significa esto en la práctica?

Enviar comunicado o correo electrónico informando de este nuevo beneficio legal.

Levantar información sobre trabajadores que tienen a su cuidado niños menores de 14 años o personas, de cualquier edad, en situación de dependencia.

Preparar respuestas a solicitudes de trabajadores que soliciten el beneficio y que no puedan prestar servicios en modalidad teletrabajo.

Criterios para acceder a redistribución modificación jornada por vacaciones.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.561 QUE REDUCE LA JORNADA LABORAL

Principales modificaciones (primer hito de su entrada en vigencia paulatina)

- Reducción a 44 horas semanales
- Limitación trabajadores excluidos de limitación de jornada (art.22)
- Banda horaria flexible (2 horas)
- Compensación horas extraordinarias con descanso.
- Registro asistencia

Entran en vigencia el 26 de abril de 2024

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.561 QUE REDUCE LA JORNADA LABORAL

Próximos hitos:

26 de abril de 2026

Reducción a 42 horas

26 de abril 2028

Reducción de jornada a 40 horas.

Distribución de jornada en 4 días.

Autorización de sistemas excepcionales de jornada por ciclos.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.561 QUE REDUCE LA JORNADA LABORAL

¿Qué significa en la práctica?

1. Definición de la empresa sobre aplicación de la reducción de la jornada, identificando trabajadores que deberán estar sujetos a ésta y aquellos que podrán continuar excluidos conforme a la nueva redacción del inciso segundo del artículo 22.
2. Redacción de formatos de anexos para modificar jornadas de trabajo. Suscripción de los mismos.
3. Revisar proveedores para el servicio de registro y control de asistencia respecto de trabajadores que presten servicios en modalidad teletrabajo y sujetos a jornada.
4. Implementación de medidas de flexibilidad que corresponda.
5. Implementación de matriz de riesgos para efectos de identificar modalidad que será aplicable a cada trabajador, bandas horarias y medidas de flexibilidad que correspondan.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.643 DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Incorpora como principio rector de las relaciones laborales la perspectiva de género.

Amplía el concepto de acoso laboral.

Agrega "la violencia en el trabajo" como un tercer tipo de conductas que son contrarias a la dignidad humana.

Incorporación en el RIOHS de un el protocolo de prevención.

Se regula con mayor detalle los procedimientos de investigación.

Deber de los empleadores de informar semestralmente los canales para efectuar denuncias sobre incumplimientos.

Entra en vigencia el 01 de agosto de 2024

LEY 21.643 DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cariola Díez Pérez-Cotapos

Incorpora como principio rector de las relaciones laborales la perspectiva de género.

Es una perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos laborales, con el objetivo de adoptar acciones para evitarlas.

La Dirección del Trabajo la ha interpretado como una herramienta que permite visibilizar desigualdades y por ende la adopción de medidas en las estructuras laborales (por ej. Sindicatos) tendientes a evitar la discriminación por género en el trabajo y a facilitar la construcción de una nueva cultura organizacional, donde la mujer se sitúe en un plano de igualdad frente al hombre.

La jurisprudencia por su parte la ha entendido como la perspectiva que permite al juzgador (o investigador en este caso) detectar las condiciones que pueden perpetuar violaciones a los derechos humanos de las personas en razón de su género.

Ampliación del concepto de acoso laboral

La nueva definición de acoso laboral es la siguiente: “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

De este modo, aumentarán las hipótesis tanto de denuncia como de verificación de acoso laboral, ya que se elimina el requisito de reiteración en la conducta.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.643 DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia ejercida por terceros en el trabajo

Además del acoso laboral y sexual, se agrega como tipo de conducta contraria a la dignidad humana, definiéndola como como aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios.

Es decir, las empresas deberán contar con un procedimiento de investigación y medidas de resguardo respecto de la relación entre sus trabajadores y cliente, proveedores, etc.

Los detalles respecto de la regulación del proceso de investigación al efecto constarán en un Reglamento que será emitido por el MINTRAB.

Protocolo de prevención, que considere las medidas de resguardo y las sanciones aplicables

La nueva ley contempla la creación de un protocolo que considere lo siguiente:

- Proceso de investigación.
- Sanción de las conductas.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a las conductas contrarias a la dignidad.
- Medidas de prevención y control de riesgos.
- Medidas para informar y capacitar de los riesgos identificados.
- Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de estas materias y las medidas frente a denuncias inconsistentes.

Este protocolo será una disposición obligatoria dentro de los Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad de todas las empresas obligadas a contar con este reglamento.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.643 DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cambios en el procedimiento de investigación de las conductas contrarias a la dignidad humana

La nueva ley considera los siguientes cambios respecto de los procesos de investigación:

a. Permite que se presenten denuncias de manera verbal. En este caso, el funcionario que reciba la denuncia debe levantar acta de lo denunciado.
b. Será importante establecer en el RIOHS que los procedimientos de investigación deberán ajustarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
c. En caso de derivarse la investigación a la Inspección del Trabajo el plazo se modifica de 5 días a 3 días.
d. Las medidas sancionatorias deberán adoptarse e informarse a todos los involucrados en un plazo de 15 días, desde el término de la investigación.

Cabe que el Reglamento que se emita establecerá las demás directrices a las que se deberán ajustar los procesos de investigación.

Deber de los empleadores de informar semestralmente los canales para efectuar denuncias

Se incorpora una nueva obligación respecto de los empleadores, quienes deberán informar semestralmente a los canales para efectuar denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción de estas conductas.

Posiblemente por medio de dictámenes o el Reglamento que se emita, se proporcionarán más detalles sobre cómo debe cumplirse con esta nueva obligación y las sanciones en caso de incumplimiento a al misma.

Cariola Díez Pérez-Cotapos

LEY 21.643 DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

¿Qué significa en la práctica?

Se deberá actualizar la definición de acoso sexual y agregar en los RIOHS el concepto de violencia en el trabajo. Asimismo, se deberá actualizar los procedimientos de acoso sexual e incorporar procedimientos de investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo

Redacción de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que considere la identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a las conductas contrarias a la dignidad.

Para efectos de lo anterior será necesario identificar medidas de prevención, control, información y capacitación de riesgos asociados.

Asimismo, se deberá determinar medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de estas materias y las medidas frente a denuncias inconsistentes.

Emitir RIOHS actualizado en agosto de 2024. Una vez que se publique el Reglamento que deberá emitir el MINTRAB, deberá tomarse las medidas que éste establezca, lo que podría devenir en una nueva actualización al RIOHS.

Dar cumplimiento al deber de informar semestralmente los canales para efectuar denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción de las conductas contrarias a la dignidad humana.

Cariola Díez
Pérez-Cotapos

Ignacia López

Socia

Avenida Andrés Bello 2711
Piso 19 Las Condes, Santiago– Chile

+56 22 360 4000

ilopez@cariola.cl

Cariola Díez Pérez-Cotapos

Podcast: “All You Need is Law”

Información Confidencial