

# Desafíos Laborales 2024

27 marzo 2024

---

# Agenda

- ▶ Planificación Estratégica y Compliance Laboral
- ▶ Entorno y Cultura
- ▶ Jornada de Trabajo (Ley 21.561)
- ▶ Conciliación vida personal, familiar y laboral (Ley 21.645)
- ▶ Prevención acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)
- ▶ Delitos económicos y gestión de personas (Ley 21.595)
- ▶ Ingreso mínimo mensual (Ley 21.578)



# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

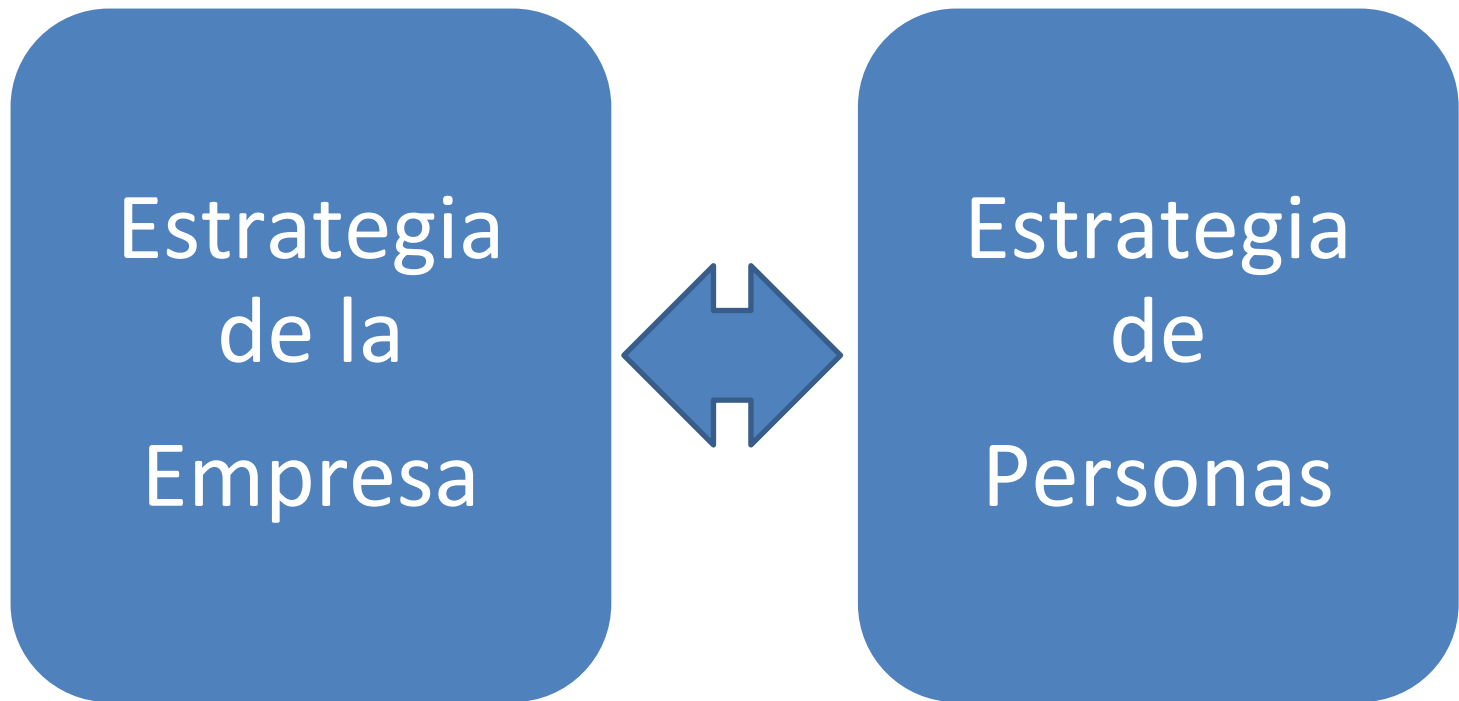


# Planificación Estratégica y Compliance Laboral



---

# Planificación Estratégica y Compliance Laboral



# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Estrategia  
CON  
Personas



---

# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Estrategia  
CON  
Personas



---

# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Compliance

Procedimientos  
Aseguramiento  
Cumplimiento  
Externo-Interno



# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Compliance



Conductas



---

# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Compliance



**Año 2024**

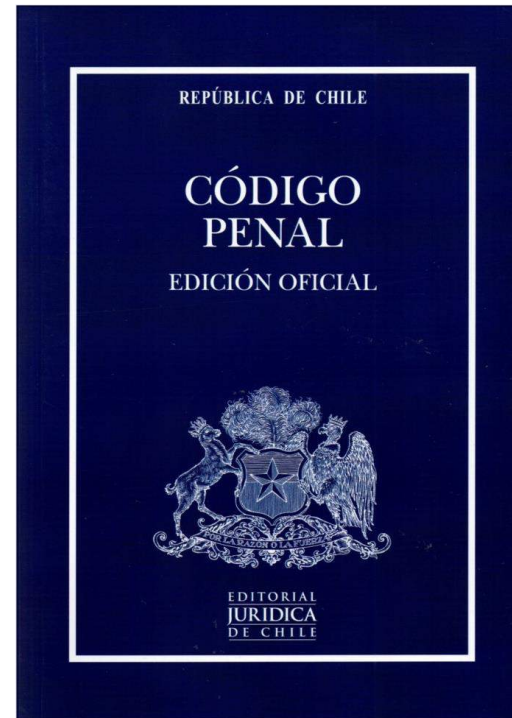
---

# Planificación Estratégica y Compliance Laboral

Compliance



# Planificación Estratégica y Compliance Laboral



# Entorno y Cultura





# Entorno y Cultura



# Entorno y Cultura

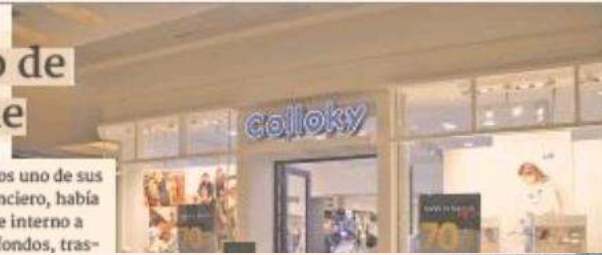
## Millonario fraude y sabotaje informático de trabajador de matriz de Colloky y Opaline

Colgram -holding de empresas especializadas en la confección y distribución de ropa y calzado de marcas como Colloky, Opaline y Zolkan - presentó una querrela contra uno de sus trabajadores por estafa reiterada y sabotaje informático, la que ya fue acogida a trámite por la justicia.

Todo se destapó a principios de agosto pasado, cuando la administración de la compañía detectó irregularidades en los pagos a proveedores, motivo por el cual comenzó una investigación interna a fin de esclarecer dicha situación.

De esta forma, determinaron que al menos uno de sus trabajadores, en su calidad de analista financiero, había estado realizando reiteradamente un fraude interno a la empresa a través de la desviación de los fondos, trasladando la deuda, mediante la mod pago de los prove

En su querrela, menos \$ 137,7 millones la de presidio hasta 15 años de



## Se hacen pasar por gerente de Blue Express para cometer fraude

Todo ocurrió el 28 de febrero de este año, cuando una ejecutiva del call center de Blue Express, compañía logística de propiedad de Copec, atendió un llamado: al otro lado de la línea estaba supuestamente el gerente general de la compañía.

Dado que la ejecutiva operaba bajo el convencimiento de que quién llamaba era el máximo ejecutivo de la firma, ésta le envió por correo electrónico una base de datos con información confidencial de los puntos de entrega y envío de productos.

"Mi representado ha sufrido un grave perjuicio económico, no solamente actual, sino que además

potencial, por cuanto al tener información confidencial en sus manos, se pueden realizar otras estafas o cometer otros delitos, como hurto o robo, de los locales cuya información obtuvieron. Asimismo, se debió aumentar la seguridad en las bodegas por varios días, lo que implicó aumento de los costos", dijo el abogado de la empresa en una querrela criminal por estafa.

El jefe de operaciones de una de las bodegas de la empresa también recibió una llamada del supuesto gerente general, quien le preguntó acerca de los guardias del almacén y si éstos estaban dando término a su turno. El ejecutivo le señaló que para esa información existían conductos regulares, a lo que el extraño le contestó que le parecía una falta de respeto.

El mencionado jefe de operaciones sospechó que había algo extraño y encendió las alertas al interior de la compañía de logística, destapándose el fraude.



# Entorno y Cultura



**FISCALÍA  
FORMALIZARÁ  
A EX DIRECTOR  
DE LA PDI**



ACTUALIDAD 

Tribunal decreta prisión preventiva para Sergio Muñoz, exdirector de la PDI





# Entorno y Cultura



# Jornada de Trabajo

- ▶ Ley 21.561
- ▶ Vigencia: 26-04-2024



# Jornada de Trabajo



---

# Jornada Laboral 40 horas

## Artículo 22 (inciso 1°): Duración y Distribución

(Vigencia: 44hrs/26.04.2024 – 42hrs/26.04.2026– 40hrs/26.04.2028)

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de **40 horas semanales** y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de **promedios semanales** en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.



2D

DURACION y DISTRIBUCION

# Exclusión de Jornada



## Artículo 22 (inciso 2°): Duración y Distribución

(Vigencia: 26.04.2024)

Quedarán **excluidos de la limitación** de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con **facultades de administración** y todos aquellos que trabajen **sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.** En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el **Inspector del Trabajo respectivo resolverá** si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá **recurrirse ante el juez competente** dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en **única instancia, sin forma de juicio**, oyendo a las partes.

---

# Promedio Semanal de Jornada

## Artículo 22 bis: Promedio Semanal

(Vigencia: 44hrs/26.04.2024 – 42hrs/26.04.2026– 40hrs/26.04.2028)

Si las partes acuerdan que la jornada se distribuya en base a un **promedio semanal** de **40 horas** en un ciclo de hasta **4 semanas**, ella **no puede exceder de 45 horas ordinarias** en cada semana, ni extenderse con este límite por más de **2 semanas continuas en el ciclo**.



---

# Promedio Semanal de Jornada

## Artículo 22 bis: Promedio Semanal

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre **sindicalizado**, se requerirá, además, el **acuerdo previo** de la **organización sindical** a la que se encuentre afiliado.



---

# Promedio Semanal de Jornada

## Artículo 22 bis: Promedio Semanal

Mediante **negociación colectiva o pactos** directos con **sindicatos**, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el **tope semanal** contemplado en el inciso primero se amplíe a **52 horas** en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios.





# Banda Flexible para Padres

▶ Nuevo Art. 27: Banda flexible de 2 horas para padres

(Vigencia: 26.04.2024)

- ▶ Padres y madres de menores hasta 12 años o las personas con cuidado personal de éstos, derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.



---

# Banda Flexible para Padres

- ▶ **Nuevo Art. 27: Banda flexible de 2 horas para padres**
- ▶ El empleador puede **negarse** cuando la empresa funcione en un **horario que no permita anticipar o postergar** la jornada de trabajo, o por la **naturaleza de los servicios prestados por el trabajador**, (atención de público, necesarios servicios de otros trabajadores, atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares)requieran que el trabajador **efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica** señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.



---

## Jornada 4 x 3

- ▶ **Art 28 inc 1: Distribución en 4 días.**

(Vigencia: 26.04.2028)

Anticipable la vigencia si la empresa reduce jornada a 40 horas antes del 26.04.2028



---

# Horas Extras por Vacaciones

- ▶ **Art. 32 inc. 4: Horas extras compensadas con vacaciones (5 días)**

**(Vigencia: 26.04.2024)**

- ▶ **Acuerdo escrito** de compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.
- ▶ Hasta **5 días hábiles de descanso adicional al año**
- ▶ Deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los **seis meses** siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias



# Horas Extras por Vacaciones

- ▶ **Art. 32 inc. 4 : Horas extras compensadas con vacaciones (5 días)**
- ▶ Trabajador debe dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.
- ▶ Si no lo solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.
- ▶ La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

$$1 = 1,5$$

---

# Horas Extras por Vacaciones

- ▶ **Art. 32 inc. 4 : Horas extras compensadas con vacaciones (5 días)**
- ▶ En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73 (compensación por vacaciones pendientes)



# Vigencias

- ▶ Vigencia gradual: **Reducción de jornada:**
  - ▶ 44 horas: 26 abril 2024 (1° año)
  - ▶ 42 horas: 26 abril 2026 (3° año)
  - ▶ 40 horas: 26 abril 2028 (5° año)

Todos contados desde la publicación de la ley (26.04.2023).

<b>DIARIO OFICIAL</b> DE LA REPUBLICA DE CHILE		
Núm. 43.536	Miércoles 26 de Abril de 2023	Página 1 de 7
<b>MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</b> LEY NÚM. 21.561 <b>MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL</b>		

---

# Vigencias

- ▶ **Vigencia diferida: 1 año desde publicación: 26.04.2024**
  - ▶ Art 22 inc. 2º: exclusión de limitación de jornada.
  - ▶ Art. 25 bis inc 1: choferes carga terrestre (40 horas o 180 horas + 6 días). (Conflicto: Art. Primero Transit. también señala vigencia en plazo de 5 años)
  - ▶ Art 25 ter N° 5: tripulación ferrocarriles (denominador de turnos de espera)
  - ▶ Art. 27: banda flexible de 2 horas para padres.
  - ▶ Art 32 inc. 4: compensación horas extras con vacaciones (hasta 5 días)
  - ▶ Art. 33: sistema de control de asistencia del empleador.
  - ▶ Art 34 inc. 1: jornada partida de hoteles y clubes (además hoy de restaurantes)
  - ▶ Art 38 inc 5 : pacto de 8 domingos (una vez al año) o 4 domingos (3 veces al año) en forma consecutiva en casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares.
  - ▶ Art 38 inc 7 : Sistemas excepcionales de jornada autorizados por DT. Previo acuerdo de trabajadores. Plazo 30 días para DT.



---

# Vigencias

- ▶ **Vigencia diferida: 1 año desde publicación: 26.04.2024**
  - ▶ Art. 40 bis: Jornada Parcial: 30 horas.
  - ▶ Art 109 inc 1: jornada gente de mar, cálculo proporcional por días de nave fondeada.
  - ▶ Art 149 d): TCP puertas afuera jornada parcial. Máximo 12 horas adicionales semanales.
  - ▶ Art 150 d): TCP puertas adentro. 2 días de libre disposición cada mes calendario.
  - ▶ Art. 152 quáter J: Teletrabajo excluido de limitación de jornada si se ajusta al Art 22 inc 2.
  - ▶ Ley 21.327 Modernización DT: PCA (Programa de Cumplimiento Asistido)
  - ▶ Ley 19.518 Sence: Apoyo a Pymes.

---

# Vigencias

## ▶ Vigencia gradual:

**Vigencia: 44hrs/26.04.2024 – 42hrs/26.04.2026– 40hrs/26.04.2028)**

- ▶ **Art. 22 inc. 1°: 40 horas.**
- ▶ **Art. 22 bis: promedio semanal 40 horas**
- ▶ Art. 31 inc 1°: Tope de 52 horas (ord. + ext) aplicando Art. 22 bis (promedio semanal 40 horas ordinarias)
- ▶ Art 34 bis inc 2°: jornada partida restaurantes, hoteles y clubes.
- ▶ Art 106 inc 5°: jornada de gente de mar, exceso sobre 40 horas pago como hora extra.
- ▶ Art 109 inc 2°: jornada de gente de mar, exceso sobre 40 horas pago como hora extra.
- ▶ Art. 149 a): TCP puertas afuera: 40 horas.
- ▶ Art 152 ter d): Tripulantes de vuelo y cabina: 40 horas

---

# Vigencias

- ▶ **Vigencia diferida: 5 años desde publicación: 26.04.2028**
  - ▶ Art. 25 inc 1: choferes locomoción colectiva: 40 horas
  - ▶ Art 25 bis inc 1: choferes carga terrestre (40 horas o 180 horas + 6 días). (Conflicto: Art. Primero Transit. también señala vigencia en plazo de 1 año)
  - ▶ Art 25 ter N° 1: tripulación ferrocarriles. 40 horas promedio mensual
  - ▶ Art 26 bis: transporte rural colectivo. 40 horas promedio mensual
  - ▶ **Art 28 inc 1: distribución en 4 días (4x3). Anticipable la vigencia si la empresa reduce jornada a 40 horas antes (Art 8° transitorio)**
  - ▶ Art 38 inc 8: Sistemas excepcionales autorizados por DT con promedio de 42 horas con compensación de exceso con días de vacaciones o compensación en dinero.
  - ▶ Art 38 inc Final: Procesos de trabajo continuo N° 2 del Art 38, pacto de compensación con vacaciones o en dinero.

---

# Vigencias

- ▶ **Vigencia diferida: 5 años desde publicación: 26.04.2028**
  - ▶ Art. 88 inc 2: trabajadores agrícolas. Promedio anual de 6hrs 40mts diarios.
  - ▶ Art 152 ter D: tripulantes de vuelo y cabina: 40 horas promedio semanal.

---

# Normas generales

- ▶ **No** podrá representar una **disminución de las remuneraciones**.
- ▶ Se entenderán **incorporadas** en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo **ministerio de la ley**.
- ▶ **Ajustes deberán efectuarse de común acuerdo** entre las partes.
- ▶ Empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada **reduciendo su término en forma proporcional** entre los distintos días de trabajo.
- ▶ **Sistemas excepcionales** y de control de jornada mantendrán su **vigencia hasta su vencimiento**. Puede solicitarse adecuación.

---

## Normas generales

- ▶ Empresas con colación imputable a jornada, deben de común acuerdo llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. Si no hay acuerdo, **no** rige **ultraactividad** ni **piso mínimo** al respecto.
- ▶ **Empresas que reduzcan su jornada a 40 horas antes de entrada en vigencia, pueden reducir distribución a 4 días antes de entrada en vigencia (5 años) .**

# Fiscalización de Jornada



## Fiscalización Dirección del Trabajo



### DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES Y PAUTA PARA APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS

14 DE FEBRERO DE 2023

# Fiscalización de Jornada



## Artículo 22

### CAPÍTULO 5: LA JORNADA DE TRABAJO

1018-b	Artículo 22 inciso 2º, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.	Mantener excluido de la limitación de jornada ordinaria de <b>(45 horas semanales) – (180 horas mensuales)</b> , al (a la) trabajador (a) don (doña) _____, cuya naturaleza de sus servicios no cumple con los requisitos legales establecidos en el inciso <b>(segundo) – (tercero) - (cuarto)</b> del Artículo 22 del Código del Trabajo, al no desempeñar efectivamente labores <b>(de Gerente) – (de administrador) - (de apoderado con facultades de administración) – (sin fiscalización superior inmediata) - (en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos) - (de agente comisionista)- (de agente de seguros) - (de vendedores viajantes) – (de cobradores) – (fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones) – (a bordo de naves pesqueras)</b> .
--------	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Ley 21.645
- ▶ Vigencia: 29-01-2024
- ▶ Vacaciones, Teletrabajo, Jornada



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Trabajadores/as
- ▶ Con cuidado de menor de 14 años o de
- ▶ Adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependiente
- ▶ Preferencia para **vacaciones (feriado) en vacaciones escolares**
- ▶ Solicitud con 30 días de anticipación.
- ▶ Con certificado nacimiento, resolución judicial o certificado de discapacidad o documento MDS (caracterización social)



# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Solicitud de **modificación de turnos o distribución de jornada durante vacaciones escolares**.
- ▶ Propuesta del trabajador con 30 días de anticipación.
- ▶ Respuesta empleador (10 días): aceptación, modificación o rechazo, justificada.
- ▶ Acuerdo en anexo temporal.
- ▶ **No puede implicar alteración duración de jornada**, naturaleza de los servicios ni remuneración o que el empleador tenga que disponer de **reemplazo** o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Trabajadores/as
- ▶ Con cuidado de menores de 14 años o de
- ▶ Persona con discapacidad o dependiente, sin recibir remuneración por cuidado.
- ▶ Empleador debe ofrecer **teletrabajo total o parcial**. Trabajador debe proponer combinación fija.
- ▶ En la medida que la naturaleza de las funciones lo permita.
- ▶ Acreditación con mismos certificados
- ▶ No aplica para gerentes con representación del empleador



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Empleador debe responder en 15 días, aceptando, modificando o rechazando.
- ▶ Puede rechazar por naturaleza de las funciones, requieran presencia en puesto de trabajo, o atención presencial de público, o por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de servicios de otros trabajadores, atención de servicios de urgencia, guardias o similares.
- ▶ También cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar.
- ▶ Sin alterar condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Con 30 días de anticipación se puede solicitar modificación.
- ▶ Puede volverse a condiciones previas si cambian circunstancias.
- ▶ Debe acordarse en anexo.



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Principios:
  - ▶ Parentalidad positiva
  - ▶ Corresponsabilidad social
  - ▶ Protección a la maternidad y la paternidad
  
- ▶ Empleador: Promoción equilibrio entre trabajo y vida privada
  - ▶ Información
  - ▶ Educación



---

# Conciliación vida personal, familiar y laboral

- ▶ Sindicatos pueden acordar **reducción transitoria** de jornada laboral durante todo o parte del periodo de vacaciones escolares.





# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

- ▶ Ley 21.643 – Ley “Karin”
- ▶ Vigencia: 01-08-2024



---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

## ▶ Acoso Laboral

- ▶ Toda conducta que constituya **agresión u hostigamiento** ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros 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**.



---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

## ▶ Acoso Sexual

- ▶ Realización, en forma indebida, por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual, no consentidos** por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su **situación laboral** o sus **oportunidades en el empleo**.



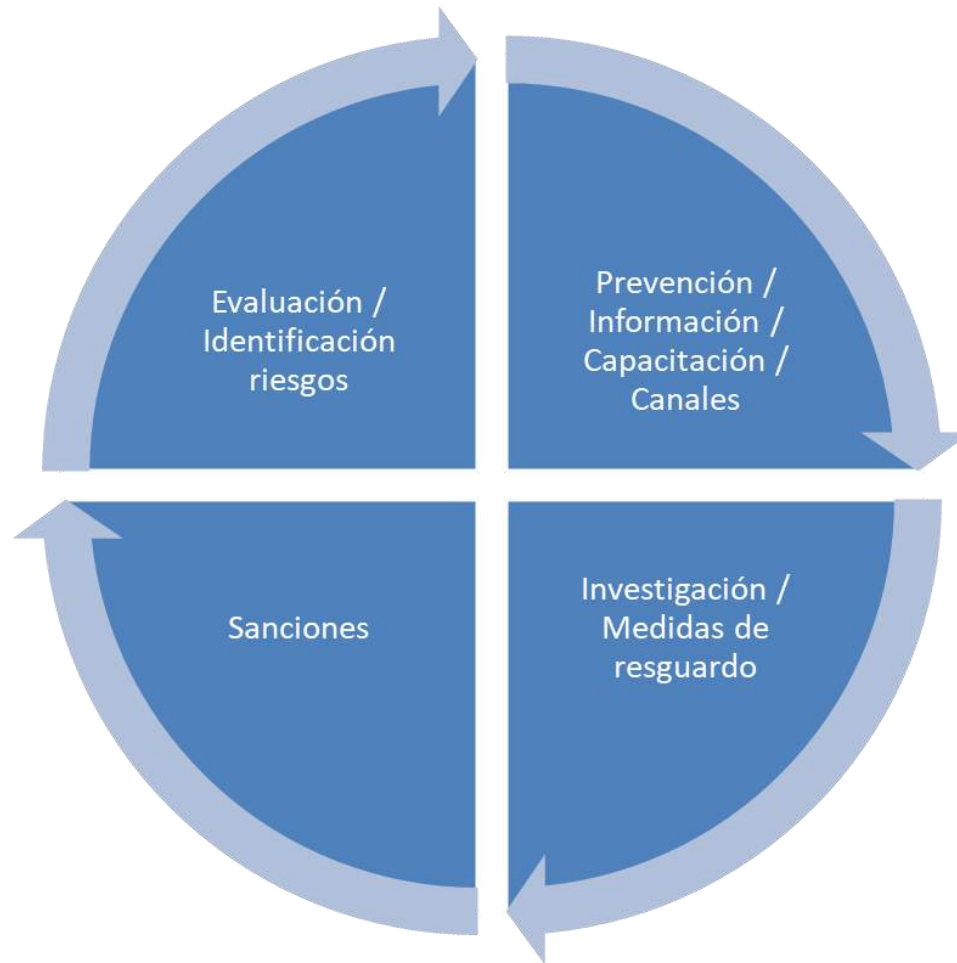
---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

- ▶ **Violencia en el trabajo**
- ▶ Ejercida por **terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal aquellas **conductas que afecten** a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de **clientes, proveedores o usuarios**, entre otros



# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo



---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

- ▶ RIOHS: debe contener
  - ▶ Protocolo de prevención
  - ▶ Procedimiento de investigación: medidas de resguardo y sanciones
- ▶ PYMES (sin obligación de RIOHS): comunicar
  - ▶ Protocolo de prevención: AL, AS y VT
  - ▶ Procedimiento de investigación y sanción: medidas de resguardo y sanciones.
  - ▶ Incorporación en Reglamento Art 67 Ley 16.744 (Accid. Trabajo)

---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

- ▶ **Protocolo:** debe contener
  - ▶ Identificación de peligros
  - ▶ Evaluación de riesgos psicosociales: perspectiva de género
  - ▶ Medidas de prevención, objetivos medibles, mejoramiento.
  - ▶ Información y capacitación: derechos y responsabilidades
  - ▶ Medidas de prevención
  - ▶ Medidas de resguardo de privacidad y honra
  - ▶ **Medidas frente a denuncias inconsistentes**
  - ▶ Mecanismos de prevención, formación, educación y protección
  - ▶ Información semestral de canales de denuncia e instancias estatales

---

# Acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo

- ▶ Procedimientos de investigación y sanción:
- ▶ Principios:
  - ▶ Confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género
- ▶ Por escrito, bilateral
- ▶ Interna o Externa (DT)
- ▶ Plazo 30 días.
- ▶ Sanciones: plazo de 15 días
- ▶ Deber de informar canales de denuncia de delitos





---

# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ Ley 21.595 sobre Delitos Económicos (LDE)
- ▶ Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas (RPPJ)
  - ▶ Vigencia: 01-09-2024



---

# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ Aumenta radicalmente el número de delitos con **RPPJ**
  - ▶ Todos los delitos de los artículos 1, 2, 3 y 4 de la LDE sean o no considerados como delitos económicos (más de 200 delitos)
  - ▶ Delitos terroristas, delitos de ley de control de armas, trata de personas, sustracción de madera.
  - ▶ Personas jurídicas de derecho privado, empresas públicas creadas por ley; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas de derecho público.
  - ▶ No se aplica cuando el hecho punible se perpetra exclusivamente en contra de la propia persona jurídica (boicot o sabotaje)



---

# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ RPPJ: Delitos perpetrado en el **marco de la actividad de la Empresa** por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un **cargo, función o posición** en ella, o le **preste servicios** gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea **favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos**, por parte de la persona jurídica.
- ▶ Relevancia del **Modelo de Prevención de Delitos (MDP)**



---

# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ No basta con el “check list”, RIOHS ni meras cláusulas del contrato de trabajo.
- ▶ **Clave: MDP**
  - ▶ Identificación de riesgos: según giro, negocio, industria, sector.
  - ▶ Protocolos de prevención y detección: elaboración, difusión, capacitación.
  - ▶ Procedimientos y canales de denuncia
  - ▶ Designación de roles y responsables: involucramiento directivo.
    - ▶ Responsable: autonomía, jerarquía, recursos.
  - ▶ Investigación y sanciones internas: RIOHS
  - ▶ Evaluación, seguimiento, adecuación permanente: terceros independientes.



# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ Aumenta las agravantes y sanciones penales para gerentes, ejecutivos y directores. Multas, inhabilitaciones (cargos públicos o gerenciales) y prohibiciones (contratación con el Estado, perpetua). Días-multa (proporcional a ingresos)
- ▶ Reduce o elimina las medidas alternativas de cumplimiento de penas.



---

# Delitos Económicos y RPPJ

- ▶ Nuevos Delitos “laborales”: DL 3.500 y Ley 17.322
  - ▶ Omisión de retención o pago de cotizaciones previsionales, sin consentimiento del trabajador o con abuso de su situación.
  - ▶ Declaración de remuneración imponible o bruta menor a la real, sin consentimiento del trabajador o con abuso de su situación.
  - ▶ Pagar remuneración desproporcionada e inferior al mínimo legal
- ▶ Delitos “laborales” previos:
  - ▶ Apropiación de cotizaciones previsionales descontadas.
  - ▶ Ordenar a un trabajador concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

---

# Delitos Económicos y RPPJ

## ▶ Cuasidelitos

- ▶ Ejecutar mediante imprudencia temeraria o negligencia con infracción a reglamentación hechos u omisiones que mediando dolo o malicia constituirían crimen o simple delito (Delitos Ambientales)
- ▶ Relevancia en medidas de prevención de accidentes.
- ▶ Riesgo de instrumentalización del derecho penal



# Ingreso Mínimo Mensual

- ▶ Ley 21.578
- ▶ Vigencia: 01-07-2024
- ▶ \$500.000 mensuales
- ▶ Efectos en Gratificación Legal: Art 50

	sept-23
Ingreso Minimo Mensual	460.000
Tope actual Art 50	4,75
Tope anual en pesos	2.185.000
Monto mensual 12 meses	182.084

	jul-24
Ingreso Minimo Mensual	500.000
Tope actual Art 50	4,75
Tope anual en pesos	2.375.000
Monto mensual 12 meses	197.917



---

# Sumario

- ▶ Planificación Estratégica y Compliance Laboral
- ▶ Entorno y Cultura
- ▶ Jornada de Trabajo (Ley 21.561)
- ▶ Conciliación vida personal, familiar y laboral (Ley 21.645)
- ▶ Prevención acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley 21.643)
- ▶ Delitos económicos y gestión de personas (Ley 21.595)
- ▶ Ingreso mínimo mensual (Ley 21.578)





David Oddó B.  
[david.oddo@penaloza.cl](mailto:david.oddo@penaloza.cl)

Mauricio Peñaloza C.  
[mauricio@penaloza.cl](mailto:mauricio@penaloza.cl)

Apoquindo 6410, Piso 12, Of. 1207  
Las Condes  
56 232631637

[www.penaloza.cl](http://www.penaloza.cl)

