

Adecco
Institute



Leyes Laborales 2024:
*Implicancias y oportunidades
para las empresas*

Leyes Laborales 2024:

El 2024 ha traído cambios significativos en la normativa laboral chilena, con **leyes que buscan mejorar el bienestar de los trabajadores, fomentar la inclusión y modernizar las relaciones laborales**. Desde la reducción de la jornada a 40 horas hasta mayores derechos en conciliación e inclusión, estas reformas presentan desafíos y oportunidades para las empresas.

En Adecco Chile, vemos estas transformaciones como una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y liderar el cambio en el mercado laboral. Este whitepaper ofrece un resumen práctico de las actualizaciones legales y cómo adaptarse a ellas con éxito.

Temario:

1. *Ley de 40 Horas (Ley N.º 21.685)*
2. *Ley de Conciliación Laboral (Ley N.º 21.645)*
3. *Ley Karin (Ley N.º 21.643)*
4. *Inclusión Laboral (Ley N.º 21.690)*
5. *Ampliación de Licencias Parentales*
6. *Ley de Delitos Económicos (Ley N.º 21.595)*
7. *Incremento del Salario Mínimo (Ley N.º 21.670)*
8. *Fortalecimiento del Seguro de Cesantía (Ley N.º 21.628)*

A smiling woman with long dark hair, wearing a black turtleneck and a grey apron, stands in a pottery workshop. She has her arms crossed. In the background, there are shelves filled with many brown ceramic pots and bowls. The workshop is bright and airy.

1 Ley de 40 Horas (Ley N.º 21.685)

¿Qué es?

Esta ley reduce la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas de manera progresiva, con el objetivo de mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal y aumentar la productividad.

Implicaciones para las empresas:

- Reestructuración de horarios y turnos laborales.
- Incremento de la flexibilidad en la organización del trabajo.
- Posible aumento de costos laborales debido a ajustes operativos o necesidad de contratar más personal.

¿Qué deben hacer las empresas?

- Reestructuración de horarios y turnos laborales.
- Incremento de la flexibilidad en la organización del trabajo.
- Posible aumento de costos laborales debido a ajustes operativos o necesidad de contratar más personal.



2 Ley de Conciliación Laboral (Ley N.º 21.645)

¿Qué es?

Modifica el Código del Trabajo para facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral, especialmente para trabajadores con responsabilidades de cuidado.

Implicaciones para las empresas:

- Obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo remoto cuando sea posible para cuidadores de menores de 14 años o personas con discapacidad.
- Ajustes de horarios para trabajadores que soliciten compatibilizar sus responsabilidades familiares.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Diseñar políticas de trabajo remoto:**
Evaluar cuáles roles pueden ejecutarse a distancia y definir las condiciones para ello.
- **Establecer procesos de solicitud:**
Crear un sistema claro para que los trabajadores soliciten teletrabajo o ajustes horarios.
- **Garantizar cumplimiento legal:**
Documentar todas las decisiones y procesos asociados a las solicitudes para evitar incumplimientos.



3 Ley Karin (Ley N.º 21.643)

¿Qué es?

Refuerza las disposiciones contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, alineándose con el Convenio 190 de la OIT.

Implicaciones para las empresas:

- Obligatoriedad de implementar protocolos de prevención y denuncia.
- Mayor riesgo legal ante denuncias, incluso por incidentes únicos.
- Necesidad de formar a líderes y trabajadores sobre acoso y violencia laboral.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Actualizar protocolos internos:**
Incorporar procedimientos claros para la denuncia y gestión de casos.
- **Realizar capacitaciones obligatorias:**
Sensibilizar a todo el personal sobre acoso, violencia y prevención.
- **Garantizar la confidencialidad:**
Proteger a los denunciantes y asegurar un proceso imparcial.



4 Inclusión Laboral (Ley N.º 21.690)

¿Qué es?

Incrementa la cuota de contratación de personas con discapacidad del 1% al 2%, aunque su implementación depende de ciertos requisitos previos.

Implicaciones para las empresas:

- Necesidad de rediseñar los procesos de selección para cumplir con la cuota.
- Ajuste de espacios y prácticas para incluir a personas con discapacidad.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Auditar el cumplimiento actual:**
Identificar si cumplen con la cuota actual del 1% y diseñar un plan para alcanzar el 2%.
- **Establecer programas de inclusión:**
Crear estrategias específicas para atraer, seleccionar e integrar a trabajadores con discapacidad.
- **Promover la accesibilidad:**
Realizar ajustes razonables en infraestructura y tecnología.



5 Ampliación de Licencias Parentales

¿Qué es?

Extiende las licencias parentales, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

Implicaciones para las empresas:

- Reorganización de turnos y cargas laborales para cubrir las ausencias.
- Promoción de una cultura organizacional que respalde la corresponsabilidad.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Revisar políticas internas:**
Asegurar que las licencias se otorguen y respeten según lo estipulado.
- **Fomentar la corresponsabilidad:**
Promover que los trabajadores tomen licencias parentales sin temor a represalias.
- **Capacitar a líderes:**
Instruir sobre cómo manejar equipos durante períodos de licencia.



6 Ley de Delitos Económicos (Ley N.º 21.595)

¿Qué es?

Moderniza la responsabilidad penal de las personas jurídicas y amplía el catálogo de delitos económicos.

Implicaciones para las empresas:

- Necesidad de implementar un modelo de prevención de delitos para evitar sanciones.
- Riesgo de multas, inhabilitación para contratar con el Estado o incluso disolución de la empresa.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Establecer un modelo de compliance:**
Crear políticas internas para prevenir y detectar delitos económicos.
- **Realizar auditorías periódicas:**
Supervisar el cumplimiento normativo y corregir deficiencias.
- **Capacitar a los equipos clave:**
Instruir a directivos y trabajadores sobre prevención de delitos y riesgos asociados.



7 Incremento del Salario Mínimo (Ley N.º 21.670)

¿Qué es?

Establece un aumento del salario mínimo a \$500,000 CLP desde el 1 de julio de 2024.

Implicaciones para las empresas:

- Ajuste en la estructura salarial, especialmente en sectores con alta concentración de trabajadores en salario mínimo.
- Acceso a subsidios para pequeñas y medianas empresas para mitigar el impacto.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Actualizar presupuestos salariales:**
Revisar el impacto financiero del aumento.
- **Gestionar subsidios:**
Identificar si califican para los beneficios disponibles y realizar las solicitudes.
- **Comunicar los cambios:**
Informar a los trabajadores sobre los ajustes y sus beneficios.



8 Fortalecimiento del Seguro de Cesantía (Ley N.º 21.628)

¿Qué es?

Mejora las prestaciones del Seguro de Cesantía, aumentando las tasas de reemplazo y flexibilizando los requisitos de acceso.

Implicaciones para las empresas:

- Necesidad de informar a los trabajadores sobre los nuevos beneficios.
- Posible uso más frecuente del fondo solidario en períodos de emergencia.

¿Qué deben hacer las empresas?

- **Actualizar la información interna:**
Informar a los equipos sobre las modificaciones en el Seguro de Cesantía.
- **Establecer canales de comunicación:**
Facilitar acceso a los trabajadores para consultas sobre cesantía.
- **Revisar políticas de desvinculación:**
Asegurar el cumplimiento de la normativa actualizada.

Pensamientos finales

La implementación de estas leyes exige un enfoque estratégico y colaborativo entre empleadores, trabajadores y consultores especializados. Las empresas están llamadas no solo a cumplir con las nuevas normativas, sino también a convertir estas disposiciones legales en un catalizador para fortalecer su cultura organizacional, mejorar sus procesos y garantizar la sostenibilidad en un entorno laboral dinámico.

En Adecco Chile, estamos comprometidos a ser un aliado estratégico para las empresas en este proceso de adaptación. Ofrecemos nuestro conocimiento, experiencia y servicios para ayudar a nuestros clientes a implementar estas normativas de manera eficiente, desde el rediseño de políticas laborales hasta la capacitación y sensibilización de sus equipos.

La clave del éxito radica en anticiparse, planificar y ejecutar con excelencia. Invitamos a todas las organizaciones a adoptar estas reformas como una oportunidad para avanzar hacia entornos laborales más flexibles, justos y humanos. En conjunto, podemos construir un mercado laboral robusto y alineado con los desafíos y oportunidades del futuro.



Isabel Cáceres

Directora Legal de Adecco Chile