



**MIRANDO
AL 2023:
NUESTRA VISIÓN
PARA LOS
EMPLEADORES**

En 2022 pudimos ver que a partir del mayor control de la pandemia, gracias a los avances en vacunación de la población, la fuerza de trabajo y los empleadores pudieron retomar las actividades económicas, la forma de trabajo y las actividades de la vida cotidiana con mayor normalidad. Sin embargo, los hábitos adquiridos por las personas durante la pandemia con relación al trabajo, particularmente en lo referido al trabajo remoto, permearon de forma relevante en la cultura de las organizaciones, evolucionando en buena parte de los casos a modelos híbridos de trabajo.

Este cambio fue posible gracias a los avances tecnológicos disponibles al inicio de la pandemia, los que no solo impulsaron con fuerza al trabajo remoto, sino que además, cambiaron el comportamiento de consumidores, lo que exigió a las compañías avanzar en la automatización de procesos y en el desarrollo de servicios digitales. Estos cambios forzaron naturalmente a los empleadores a reestructurar su capital humano y orientarlo hacia las nuevas necesidades que se experimentaron, de lo cual se derivaron.

Por otra parte, en 2022 nuestro proceso de cambio constitucional vivió importantes hitos marcados por la entrega del proyecto de nueva constitución y su posterior rechazo en el plebiscito de salida, lo que presionó hacia finales del año al gobierno, congreso y fuerzas políticas a buscar un nuevo acuerdo de cómo continuará el proceso en 2023, tema que sin duda marcará la agenda de Chile 2023 también.

Revisemos entonces cuáles es el panorama y las tendencias del trabajo en Chile en este año que comienza.

Proyectos de ley y tendencias económicas que marcarán el empleo

- **Reforma de Pensiones:**

A fines de 2022, el Presidente Boric presentó el proyecto de reforma de pensiones que busca mejorar el sistema de previsión social en Chile, destacando tres ejes relevantes: mejorar el monto de la “pensión garantizada universal”, la creación del Seguro Social a partir de una nueva cotización de cargo de los empleadores, y el fin del modelo de las AFP a través de la reorganización de la industria. La reforma supone la renovación completa de la regulación y estructura sobre las cuales funciona actualmente el sistema de Pensiones en Chile, destacando entre las principales propuestas la creación de un nuevo Fondo Integrado de Pensiones (FIP) que se financiaría con la creación de una cotización adicional del 6% de las remuneraciones con un nuevo y mayor tope imponible que sería de cargo exclusivo del empleador; la conversión de las AFP en Inversores Previsionales Privados (IPP); el nacimiento del Inversor Previsional Público Autónomo (IPPA); y, la transformación del Instituto de Previsión Social (IPS) en un Administrador Previsional Autónomo (APA), entre otros relevantes cambios a nivel de instituciones regulatorias y normativa relativa a la gestión y administración de inversiones.

Sin duda la tramitación de este proyecto se tomará buena parte de la agenda legislativa de este año producto del impacto que tendría su aprobación, así como también será un proyecto que impactará en el mundo del trabajo por el mayor costo que significaría cada puesto de trabajo.

- **Reforma 40 horas:**

Desde agosto de 2022, se retomó la discusión del proyecto de ley busca reducir la jornada laboral. Este proyecto inicialmente contenía un artículo único proponiendo la reducción de jornada. Sin embargo, con la presentación de indicaciones por parte del Gobierno actual, el contenido del proyecto se amplió y actualmente se están discutiendo otras materias adicionales a la sola reducción de la jornada. Por ejemplo, se está revisando qué tipo de trabajadores pueden quedar excluidos de limitación de jornada; cambios a las jornadas especiales existentes (como de choferes, trabajadores de casa particular, de hoteles, etc.); posibilidad de flexibilizar las entradas o salidas de los trabajadores a su jornada diaria, anticipando o retrasando hasta en una hora el comienzo y cese de sus labores, según las necesidades de cuidado que tengan; entre otras materias. En lo que sí ha habido consenso, es en la entrada en vigencia diferida en el tiempo de la reducción de la jornada de trabajo: hasta ahora las 45 horas se rebajarían a 44 en el 1er año, a 42 en el tercer año y a 40 horas al quinto de año, contados desde la fecha de publicación de la ley. Se espera que el resto de los artículos se voten durante el mes de enero y posteriormente se retome la discusión en marzo.

Dado que el proyecto aborda materias relevantes y sensibles para empleadores y trabajadores, también esperamos que la evolución de este proyecto influya en las perspectivas de empleo, así como en la preparación de los empleadores para enfrentar los cambios regulatorios que se concreten, los que supondrán importantes desafíos en términos de organización del trabajo, particularmente de aquellos que no pueden optimizarse bajo criterios de eficiencia y su valor radica en la asistencia del trabajador durante un periodo de tiempo.

- **Desafíos en Inmigración: Continuación de Implementación Nueva ley de Migraciones**

Durante el año 2022, la implementación de la nueva Ley de Migración y Extranjería tuvo grandes desafíos, los cuales seguirán produciéndose en 2023, considerando especialmente la alta demanda de solicitudes que se reciben a diario por parte del Servicio Nacional de Migraciones y los tiempos de respuesta a dichas solicitudes, los que en muchas ocasiones son excesivos. Asimismo, la nueva legislación digitalizó por completo un proceso que fue tradicionalmente físico, por lo que se espera sea un gran avance para agilizar la tramitación y disminuir los riesgos de pérdida o extravío de documentos que previamente se enviaban por correo físico. Será un gran desafío entonces para la autoridad para responder a las demandas de los usuarios de forma eficiente y oportuna.

- **Proceso de cambio constitucional**

Como se mencionó en la introducción, Chile ya enfrentó un proceso constituyente tras el Acuerdo por la Paz y la Nueva Constitución de 2019, que resultó en una propuesta constitucional rechazada. A finales de 2022, los principales partidos políticos con representación en el Congreso anunciaron un acuerdo para una nueva Constitución en Chile, denominado "Acuerdo por Chile". Este "Acuerdo por Chile" ha sido bien recibido, en general, por los mercados y la comunidad empresarial.

El Acuerdo por Chile incluye 12 bases constitucionales que deberán estar contenidas en el nuevo proyecto de Constitución. Además, los órganos que participarán en la redacción de la nueva propuesta serán un Consejo Constitucional, una Comisión de Expertos y un Comité Técnico de Admisibilidad. Finalmente, establece un itinerario constitucional, que concluirá con un plebiscito ratificador el 23 de noviembre de 2023. Sin duda, los lineamientos del proyecto serán relevantes para las perspectivas de empleo y para evaluar los cambios que provocaría en las relaciones laborales en caso de ser aprobado.

- **Litigación laboral: el modelo híbrido que se avecina**

Con motivo de la pandemia y las restricciones de movilidad que se mantuvieron por largo tiempo, Chile modificó transitoriamente su sistema de justicia para enfrentar la situación. Estos permitieron la realización de audiencias por vía remota por el lapso de un año, luego de lo cual los tribunales han comenzado a retomar su actividad presencialmente, comenzando a desarrollarse las audiencias en las instalaciones de los tribunales. No obstante, actualmente la ley establece que el tribunal podrá autorizar la comparecencia remota por videoconferencia de cualquiera de los abogados de las partes que así lo soliciten. Con todo, la confesión de las partes y las declaraciones de peritos, testigos y otras actuaciones presenciales que el juez determine, sólo pueden rendirse en dependencias del tribunal.

- **Aplicación de ley de trabajo en plataformas digitales, aspectos que deberán definirse jurisprudencialmente**

En septiembre de 2022 comenzó a regir en Chile la ley de Trabajo en Plataformas Digitales, la cual regula este tipo de trabajo, distinguiendo que este puede darse dentro de un esquema de trabajo dependiente, o bien uno independiente. La Dirección del Trabajo en octubre de 2022 emitió un dictamen interpretativo de la Ley, en virtud del cual entiende esta autoridad tendría la facultad de definir cuándo se está en presencia de una relación laboral dependiente o una independiente, cuestión que en Chile ha estado reservada exclusivamente para los tribunales de justicia, el dictamen se pronunció respecto de algunos elementos que considerará para determinar si hay trabajo dependiente, lo que ha generado discusión académica y judicial sobre el punto. De esta forma, la jurisprudencia que emane de los tribunales de justicia respecto de la interpretación de la ley será muy relevante para determinar el real alcance de la nueva normativa, teniendo en consideración que

las plataformas digitales en Chile han sido una gran fuente generadora de actividad para un volumen cada más relevante de personas que se suman día a día.

TENDENCIAS DERIVADAS DEL DESARROLLO TECNOLÓGICO

- **Implementación registro electrónico laboral & Data Privacy**

En 2021 se dictó la ley de Modernización de la Dirección del Trabajo, órgano gubernamental a cargo de la fiscalización de las relaciones laborales en Chile. Dentro de los cambios que se introdujeron, se incluyó la creación del Registro Laboral Electrónico, en el cual los empleadores deben proporcionar una amplia gama de información relativa a los trabajadores de su empresa, aspectos relacionados a sindicatos, el detalle de las remuneraciones, personas con discapacidad, el detalle del registro de asistencia, sanciones a trabajadores, entre otros.

La puesta en marcha de este registro ha ido por etapas y se espera que a mediados de 2023 se avance en forma relevante con gran cantidad de información que es confidencial, lo que generará tanto para los empleadores como para la autoridad receptora de la información, el desafío de digitalizar procesos y diseñar mecanismos suficientes y efectivos para asegurar el resguardo de la información.

TENDENCIAS EN RELACIONES LABORALES

- **Nómades digitales: deslocalización del trabajo**

Las nuevas generaciones, tanto en Chile como en el mundo, han experimentado los últimos años la libertad de poder trabajar fuera de las instalaciones de su empleador, quedando poco acostumbrados al tradicional esquema de trabajo al que estaban acostumbrados las generaciones anteriores a las cuales les correspondió un tiempo en que esa flexibilidad no era posible y la pandemia terminó por acelerarlo. De esta forma, hoy muchos profesionales han consolidado un estilo de vida nómade en que viajan por el mundo conectados profesionalmente con su empleador o con quien les presten servicios. Esta flexibilidad también trae beneficios para las empresas, pues tienen la oportunidad de alcanzar conexiones globales e incorporar talento de otros países, aumentando su productividad y manteniendo sus costos de operatividad.

Sin embargo, esta flexibilidad geográfica no es tan simple y presenta desafíos para las organizaciones, pues la ley laboral y tributaria suele ser territorial y Chile no es la excepción. El teletrabajo y trabajo a distancia tiene una regulación respecto a jornada, medidas de prevención de riesgos, entre otras, que el empleador debe cumplir y cuya supervisión resulta difícil de efectuar a la distancia. Este año, será un desafío para profesionales y empleadores definir las modalidades posibles, considerando que ya no debiera haber una pandemia de por medio que respalde la excepcionalidad de la medida, como ocurrió inicialmente en Chile.

- **Continúa el desafío en Diversidad e Inclusión**

Las empresas en Chile han asumido el desafío de incorporar prácticas de diversidad e inclusión (D&I) en sus políticas organizacionales, dando un salto cualitativo en los últimos dos años. Estos cambios han sido coherentes con la legislación

sobre inclusión laboral que se publicó en 2020, pero cuyo contenido recién entró en vigencia en noviembre pasado. Bajo este nuevo estatuto, los empleadores con una plantilla superior a 100 empleados deben tener, al menos, un empleado en su Departamento de Recursos Humanos, con formación en materia de promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, la ley obliga a los empresarios a elaborar y promover políticas de inclusión, de las que deberán informar anualmente a la Dirección del Trabajo.

Dichos empleadores también deberán desarrollar e implementar programas anuales de capacitación para su personal, a fin de brindarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa. Asimismo, la nueva normativa contempla que todo programa de capacitación (ya sea dentro o fuera del horario laboral) debe asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión social de las personas con discapacidad. La tendencia observada en esta materia es un cambio importante en las prácticas donde las empresas no sólo trabajan para sensibilizar y generar mayor conciencia, sino que avanzan en el desarrollo de procesos más inclusivos asociados a la gestión del talento.

- **La importancia de gestionar la salud mental de los trabajadores**

El enorme impacto que tuvo la pandemia en la salud mental de las personas puso en valor el bienestar en los espacios laborales como uno de los elementos más valorados por los trabajadores. El grado de satisfacción que mide cómo se sienten las personas en el trabajo, se ha convertido en una métrica fundamental para asegurar el bienestar de los trabajadores y mantener su compromiso con la empresa. Atendida la mayor relevancia que ha adquirido la gestión de factores que inciden en la salud mental de trabajadores, a fin de 2022 el Ministerio de Salud actualizó el protocolo que busca medir la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial. Si bien este protocolo ya existía desde 2013, los nuevos cambios recogen las experiencias y aprendizajes

registrados desde su primera implementación e incluye aspectos que apuntan a medir el impacto de la crisis sanitaria en el mundo laboral.

Asimismo, pasa a ser una obligación para los empleadores la prevención de los riesgos psicosociales laborales, debiendo incorporar en el Reglamento Interno de la compañía los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, las consecuencias para la salud de los trabajadores y las medidas de protección.

Otra innovación, consiste en que el empleador debe evaluar el riesgo psicosocial que genera su trabajo e implementar acciones preventivas necesarias destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición. Establece además la nueva normativa que la medición y gestiones de las acciones preventivas debe ser también ejecutada por los trabajadores debidamente representados a través de un comité, de manera que la implementación de esta normativa supondrá el desafío de un trabajo conjunto y coordinado por parte de la dirección de las compañías en conjunto con sus trabajadores, de manera que sean todos vigilantes activos de los factores de riesgo.

- **Inflación y remuneraciones**

Es un hecho que la inflación experimentada en Chile superó el crecimiento nominal de los salarios, lo que se ha constatado al ver la evolución de los ingresos reales. Este fenómeno no se había presentado hace muchos años y significa una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores, por lo que la tasa de inflación en Chile será un elemento para monitorear en 2023, pues podría traducirse en una mayor presión para los empleadores para aumentar remuneraciones, particularmente en aquellos que les corresponda negociar colectivamente.

Contactos



Ignacia López | Socia

+ 562 23683568

ilopez@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, Piso 24

Las Condes, Santiago – Chile.



Bárbara Zlatar | Socia

+ 562 23683575

bzlatar@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, Piso 24

Las Condes, Santiago – Chile.