

PARGA
MONTES
VASSEUR
LABORALES

ENFOQUE LABORAL PMV

ASPECTOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA
NORMA DE CARÁCTER GENERAL N°461 DE LA
COMISIÓN DE MERCADO FINANCIERO

MARZO 2024

En noviembre del año 2021, la Comisión del Mercado Financiero publicó la norma de carácter general N°461, cuyo objetivo es precisar el contenido mínimo que debe incorporarse en las memorias anuales, respecto de aquellas sociedades anónimas abiertas y especiales, supervisadas por la CMF.

De esta manera se incorporaron nuevas exigencias de información sobre sostenibilidad y gobierno corporativo, en línea con los estándares internacionales. Así, la memoria se estructura en base a un enfoque de reporte integrado, que incluye requerimientos de información sobre el perfil de la entidad, su gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgos, estrategia y modelo de negocios.

¿Cuáles serían los aspectos relevantes que debe contener la memoria anual en materia laboral?

1. Organigrama general de puestos de trabajo de la empresa: la memoria debe contener información de todas aquellas personas que a la fecha de reporte presten servicios a la entidad bajo un contrato de trabajo, incluyendo a las personas que presten servicios a la entidad y que formalmente estén contratadas por las empresas del mismo grupo empresarial de esta.

*Debe ordenarse la información indicando todas aquellas personas que prestan funciones en: alta gerencia, gerencia, jefatura, operario, fuera de venta, administrativo, auxiliar y otros profesionales.

2. Dotación de personal: la memoria debe informar el número de personas por sexo, nacionalidad, rango de edad, antigüedad, y con discapacidad.

Respecto de personas con discapacidad se deberá reportar el número de personas en situación de discapacidad, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, distinguiendo entre hombres y mujeres.

***La NCG no distingue si se trata de personas con o sin credencial de discapacidad, ni tampoco aquellas personas asignatarias de una pensión de invalidez.**

3. Formalidad laboral: la memoria debe indicar el número de personas contratadas a plazo indefinido, a plazo fijo, obra o faena, y a honorarios, indicando el porcentaje total de personas bajo la modalidad contratada. Todo ello, separado por sexo.

4. Adaptabilidad laboral: la memoria debe indicar el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada de tiempo parcial y con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares. Estas personas deben ser informadas como porcentaje respecto del total de personas de la entidad, separado por sexo, las personas que se acogen a teletrabajo o a pactos de adaptabilidad de jornada laboral.

*Sobre este punto, es importante tener en consideración los cambios legislativos adoptados en materia laboral, a propósito de la ley de 40 horas, la cual reduce en forma gradual la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas. Teniendo en consideración que, desde el 26 de abril de 2024, la jornada ordinaria de trabajo se reducirá a 44 horas semanales, en lo sucesivo hasta las 40 horas en abril de 2028.

Por otro lado, debe tenerse en consideración la ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, la cual entró en vigencia el 29 de enero de 2024, y que implementa el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que la naturaleza de las funciones del trabajador lo permitan, respecto de los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

5. Equidad salarial por sexo: la memoria debe informar la existencia de políticas, planes y/o metas, para reducir las inequidades que pudieran existir en la materia. Además, se debe informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones.

6. Acoso laboral y sexual:

- Se debe divulgar si la entidad cuenta con políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual, señalando expresamente si cuenta con programas de capacitación sobre esas materias y con canales de denuncia.
- El porcentaje del total de personas que fue capacitado sobre esas materias durante el año, el número de denuncias de acoso sexual durante el año.

-El número de denuncias de acoso laboral durante el año, en ambos casos distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u organismo equivalente, aplicable en aquellas jurisdicciones extranjeras donde opere la entidad.

***Recomendamos que la memoria tenga en consideración los cambios adoptados por la ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, más conocida como Ley Karin, la cual exige protocolos de investigación, resguardo, sanciones y prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**

Además, es deber del empleador entregar información semestral de los canales que mantienen la empresa/entidad para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

7. Seguridad laboral: la memoria debe referirse a las políticas de la entidad sobre seguridad laboral, informando las metas e indicadores de las tasas de accidentabilidad por cada cien trabajadores, tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores, tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores y el promedio de días perdidos por accidente durante el año.

Para la tasa de fatalidad, se deberá excluir del cálculo las muertes originadas por accidentes de trayecto y aquellos sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

8. Permiso postnatal: la memoria deberá divulgar si cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción, superior al legalmente vigente, señalando el tiempo definido en número de días, y si esa política tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental, señalando cómo se incentiva el uso de permisos de postnatal por parte de hombres. Por ejemplo, indicar si la entidad confiere más días que los mínimos establecidos por ley de permiso post natal paternal y, en caso que ello fuere efectivo, indicar ese número de días adicionales.

Además, debe divulgarse para cada país en que opera la entidad, el porcentaje de personas, separadas por sexo, que hubieren hecho uso de permisos de postnatal, considerando el número total de personas elegibles para hacer uso de tales permisos. Además, se deberá indicar el promedio de días que hubieren sido utilizados durante el año por categoría de funciones. En particular respecto del post natal ejercible por los padres distinguir entre el permiso post natal paternal de 5 días y el parental de 6 semanas (o menos).

9. Capacitación y beneficios: la entidad deberá informar respecto a la existencia de políticas de capacitación y beneficios a sus trabajadores, incluyendo lo siguiente:

- i. El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que estos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente), que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad.
 - ii. El número total de personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total.
 - iii. El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, por sexo y categoría de funciones.
 - iv. Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones.
-

Se deberá señalar específicamente qué tipo de beneficios considera, incluyendo beneficios cuantificables monetariamente que correspondan a asignaciones que no forman parte del salario bruto de las personas, tales como seguros de salud o de vida de cargo del empleador.

Se deberá señalar expresamente si estos dependen del tipo de vínculo laboral, es decir, si la persona está contratada a plazo indefinido, plazo fijo, por obra o faena, o a honorarios.

10. Política de subcontratación: la memoria deberá divulgar si cuenta con una política que establezca las directrices que se tendrán en consideración al momento de elegir las empresas subcontratistas cuyo personal desempeñará funciones en la entidad; cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas; y los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares.

11. Vigencia: las entidades fiscalizadas deberán incorporar en su memoria anual los indicadores antes descritos de acuerdo con el siguiente cronograma:

- A partir del 31 de diciembre de 2022: sociedades anónimas abiertas que superen el equivalente a 20 millones de UF en activos totales consolidados calculados a la fecha de inicio del año a que refiere la memoria.
- A partir del 31 de diciembre de 2023: sociedades anónimas abiertas que superen el equivalente a 1 millón de UF en activos tales consolidados calculados a la fecha de inicio de año a que refiere la memoria.
- A partir del 31 de diciembre de 2024: sociedades anónimas especiales como los Bancos, Entidades de Infraestructura Financiera, Compañías de Seguros y Administradoras Generales de Fondos.

En consecuencia, en tanto no se encuentre vigente para la entidad en particular la nueva estructura de la Memoria Anual, estas deberán seguir cumpliendo con las disposiciones vigentes antes de la dictación de la presente normativa.

**PARGA
MONTES
VASSEUR**

Para más información, contactar

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl