

Alerta Legal

Aumento de ingreso mínimo mensual aplicable desde enero de 2023.

La ley que modificó el ingreso mínimo mensual (en adelante el "IMM"), estableció aumentos de éste de manera escalonada.

De acuerdo con dicha ley, a contar del día 1 de enero 2023, aumentó el sueldo mínimo a **\$410.000** (debido a que la variación del IPC a diciembre 2022 superó el 7%).

Los efectos directos en el proceso de remuneraciones por este aumento son:

- a) Se debe documentar este aumento vía anexo de contrato de trabajo, en la fecha que efectúen la actualización anual de remuneraciones.
- b) Provoca un aumento en el pago de la gratificación de los trabajadores, en los casos en que el empleador haya optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, pagar el 25% del sueldo bruto con tope anual de 4,75 IMM a cada trabajador.
- c) Igualmente, las asignaciones familiares se verán afectadas por los aumentos en los respectivos tramos.

Prórroga de la alerta sanitaria por Covid-19, hasta marzo del 2023.

Esta medida fue adoptada de manera preventiva debido a la incertidumbre que ha provocado a nivel mundial el escenario epidemiológico que presenta China en este momento.

Con respecto a los efectos que produce dicha prórroga en el plano laboral, se mantienen vigentes las siguientes medidas:

- a) Elementos de protección.
 - El empleador debe poner mascarillas a disposición de los trabajadores que deseen utilizarlas.
 - En los medios de transporte público o privado, incluidos los provistos por el empleador, se recomienda el uso de mascarilla.
- b) Lavado de manos.

- Se sugiere que todos los trabajadores(as) realicen lavado de manos al ingresar a las dependencias de la entidad empleadora como medida de higiene básica.
- Para lo anterior, se deberá disponer de agua limpia y jabón líquido.
- En los lugares donde no exista fácil acceso a agua limpia o potable, se mantendrán dispensadores alcohol gel o una solución de alcohol al 70%.
- La entidad empleadora se preocupará de mantener un stock adecuado de alcohol gel o una solución de alcohol al 70% con registro sanitario del Instituto de Salud Pública, considerando el número de trabajadores y consumo diario.

c) Organización del trabajo y distanciamiento físico seguro.

- Como medida de prevención se recomienda mantener un distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo.
- No se dispondrá de aforos específicos.

d) Limpieza y desinfección.

- Debe realizarse una higienización periódica de las áreas de trabajo, manteniendo un buen estado de limpieza, conforme a lo establecido el D.S. N° 594 del Ministerio de Salud.
- Se deben mantener contenedores (basureros) para la disposición de los residuos (mascarillas desechables, papel de secado de mano, guantes desechables, otros).
- Se recomienda mantener los ambientes ventilados durante la jornada de trabajo.

e) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

- Se deben mantener disponibles dispositivos para el testeo diario de la temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresen a sus dependencias.

f) La Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N°2100/53 del 7 de diciembre 2022, instruyó a los empleadores en la aplicación de trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada o persona gestante, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

g) Se mantienen los beneficios de la Ley de Retorno Seguro.

- De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Retorno Seguro (vigente mientras dure la alerta sanitaria) se mantienen vigentes los siguientes deberes:
 - La obligación de contratación del seguro COVID para trabajadores presenciales.
 - La obligación genérica de otorgar teletrabajo en la medida que se acredite tener a cargo menores de edad sin compañía de otro adulto, y en la medida que los establecimientos educacionales cierren; y población de riesgo sin esquema de vacunación.

- Mantener protocolos COVID, los que deben actualizarse con las normas vigentes.
- Lo único que podría evitar el otorgamiento de teletrabajo, es que la naturaleza de las labores que desempeñe el trabajador o trabajadora no permita que sean realizadas bajo esta modalidad.