

Medidas económicas para proteger a las familias de Chile por el impacto del COVID-19

El Presidente Sebastián Piñera junto con el Ministro de Hacienda, Ignacio Briones, anunciaron las siguientes medidas económicas extraordinarias:

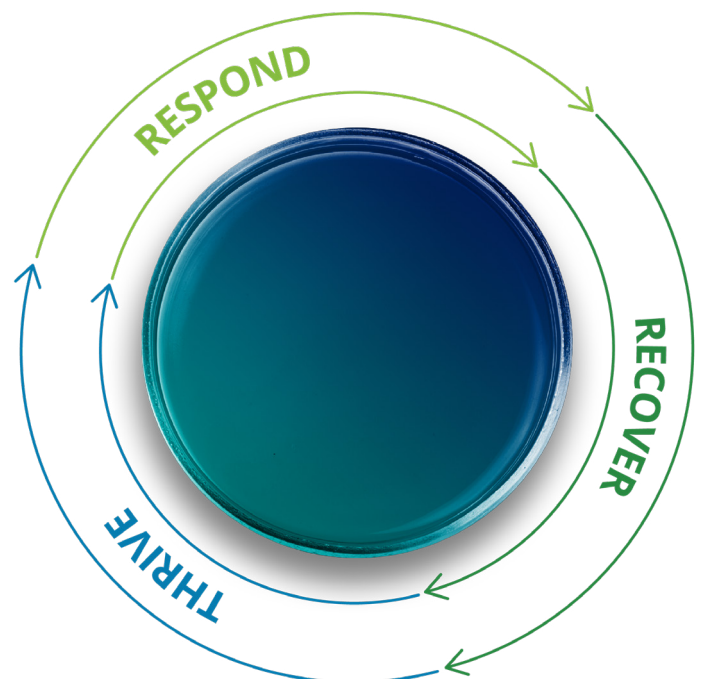
1. Reforzar presupuesto del sistema de salud;
2. Proteger ingresos familiares; y
3. Proteger puestos de trabajo y las empresas que los generan.

Las medidas en su conjunto movilizarán, en los próximos meses recursos fiscales por hasta US\$11.750 millones de dólares.

Respecto de la protección de los puestos de trabajo y de las empresas, se anunciaron las medidas tributarias y laborales siguientes:

MEDIDAS TRIBUTARIAS

- Suspensión pagos provisionales mensuales (PPM) de impuesto a la renta por los próximos 3 meses, a efecto de facilitar la liquidez de caja a 700.000 empresas, aproximadamente.
 - Postergación pago del IVA de los próximos 3 meses, para empresas con ventas menores a UF 350.000, posibilitando su pago en 12 cuotas mensuales a tasa de interés real 0%. Esta medida facilitaría la liquidez de caja de 240.000 empresas durante el segundo trimestre de este año.
 - Postergación pago de Impuesto a la Renta para Empresas Pyme para julio del 2020, de conformidad a las declaraciones de impuestos efectuadas en la operación renta de abril próximo. Esta decisión se suma a otras medidas enfocadas en facilitar la liquidez de las empresas Pyme.
- Postergación pago de contribuciones de abril para empresas con ventas inferiores a 350.000 UF y para personas con propiedades con avalúo fiscal inferior a \$133 millones. Se permite el pago de esta cuota en cualquier momento del año aplicándose una tasa de interés real de 0%.
 - Reducción transitoria del impuesto timbre y estampillas a 0% para todas las operaciones de crédito durante los próximos 6 meses. Esta medida se enfoca en incentivar los mecanismos de financiamiento para personas y empresas.
 - Medidas de alivio y flexibilidad para Empresas Pyme, y personas de menores ingresos, respecto sus deudas tributarias:
 1. Posibilidad de celebrar convenios de pago con la Tesorería General de la República, sin aplicación de intereses ni multas;
 2. Suspensión temporal de acciones de cobranza judicial y de remates por deudas tributarias.
 - Aceptación como gasto tributario de todos los desembolsos asociados para enfrentar la contingencia sanitaria generada por el "Covid-19". Esta medida permitirá que todos los gastos incurridos por las empresas para prevenir, mitigar y hacer frente a los efectos del Coronavirus, sean deducibles respecto de sus ingresos tributarios.



(i) MEDIDAS LABORALES

- **Nuevo Proyecto de Ley “Covid-19” para protección de los ingresos laborales.**
Se garantizará el pago de ingresos a quienes, por motivos de la emergencia, deban permanecer en su hogar sin posibilidad de realizar las labores a distancia (teletrabajo). Este ingreso se permitirá cuando previamente exista: Pacto de acuerdo mutuo con el empleador;
- (ii) Mandato de la autoridad sanitaria.

Cumplidas estas condiciones el trabajador pasará a recibir ingresos desde el seguro de cesantía, de acuerdo a las reglas de uso vigente, pero manteniendo el vínculo laboral y todos sus derechos laborales, por lo que el empleador seguirá pagando sus cotizaciones.

- **Urgencia al Proyecto de Ley de Protección del Empleo.**
El cual permite Pacto (acuerdo de empleador y trabajador) para reducir la jornada laboral, compensando la disminución de la remuneración con recursos del Fondo de Cesantía Solidario, siempre que sean empresas y trabajadores que se encuentren en alguna de estas situaciones;

(i) Empresas cuyo promedio de ingresos percibidos en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto, por concepto de ventas, servicios y otras actividades del giro, hayan experimentado una disminución igual o superior al 10% respecto del mismo período del año anterior. En el caso de tratarse del primer ejercicio del empleador, podrá acceder siempre que su capital efectivo, declarado al iniciar sus actividades, no sea superior a 60.000 unidades de fomento, según el valor de esta al primer día del mes de inicio de las actividades;

- **(ii) Empresas que tenga pérdidas tributarias en el resultado autorizado por el Servicio de Impuestos Internos** de la declaración de impuesto a la renta efectuada en año 2020;
- **(iii) Empresas que se encuentre actualmente en procedimiento concursal de reorganización,** según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, ley de reorganización y liquidación de empresas y personas;

(iv) Empresas que se encuentre actualmente en procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

(v) Trabajador sujeto a Jornada Ordinaria que registre diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario, continuas o discontinuas, siempre que dichas cotizaciones se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha del pacto respectivo y adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

OTRAS CONDICIONES SON:

- **Periodo de Reducción**
La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la presente ley (12 meses) pero solo por un periodo máximo de 5 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de 3 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima del Pacto será de un mes.
- **Remuneración Reducida**
El trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Además, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como; aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración (artículo 41 del Código del Trabajo).
- **Remuneración Complementaria**
Durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario que será;
 - * Jornada que se reduzca en 50%, complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto.
 - * Jornada que se reduzca en forma inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente.Con todo, el complemento tendrá un límite máximo de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.
- Cotizaciones. Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como del trabajador, correspondiente a la remuneración imponible convenida en el pacto.
- Formalidad del Pacto. Deberá suscribirse de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto.
- Terminación del Contrato de Trabajo. En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del Pacto o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del Pacto.

Líderes Tributarios

Hugo Hurtado

hhurtado@deloitte.com
+56 227 298 734

Ximena Niño

xnino@deloitte.com
+56 227 298 220

Eduardo Vargas

edvargas@deloitte.com
+56 227 298 109

Gloria Caro

gcaro@deloitte.com
+56 227 298 317

Cecilia Montano

cmontano@deloitte.com
+56 227 298 096

Hernán Verdugo

hverdugo@deloitte.com
+56 227 298 289

César Gacitúa

cgacitua@deloitte.com
+56 227 297 448

Gonzalo Roblero

groblero@deloitte.com
+56 227 298 349

Jorge Vargas

jvargasm@deloitte.com
+56 227 297 848

Jorge Contreras

jcontreras@deloitte.com
+56 227 298 351

Cristian Meneses

cmenesesv@deloitte.com
+56 227 298 158

Joseph Courand

jcourand@deloitte.com
+56 227 298 309

Marilyn Reyes

mreyesv@deloitte.com
+56 227 298 921

Paula Osorio

posorio@deloitte.com
+56 227 298 311

Alejandro Paredes

aparedes@deloitte.com
+56 227 298 216

Rocio Crespillo

rcrespillo@deloitte.com
+56 227 298 041

Vanesa Lanciotti

vlanciotti@deloitte.com
+56227297356

Líderes Legal

Ignacio Concha

iconchav@deloitte.com
+56 227 297 048

Nancy Ibaceta

nibacetam@deloitte.com
+56 227 298 080

Líderes BPS

Alejandro Paredes

aparedes@deloitte.com
+56 227 298 216

Sergio Castillo

sgcastillo@deloitte.com
+56 227 298 908

Fernando Varela

fvarela@deloitte.com
+56 227 298 948

Peter Faro

pfaro@deloitte.com
+56 227 297 475

Marcela Guzmán

mgguzman@deloitte.com
+56 227 297 475

Deloitte.

www.deloitte.cl

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2020 Deloitte. Todos los derechos reservados