

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:

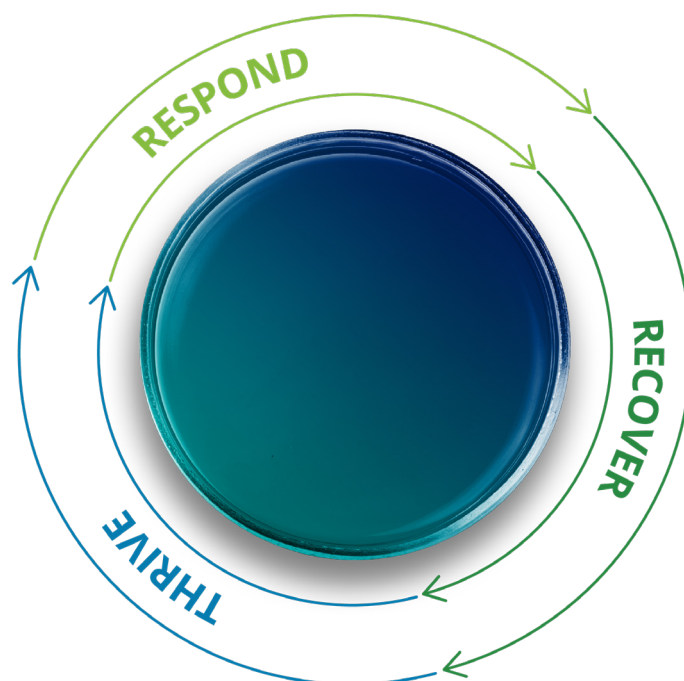
1. Reforzar presupuesto del sistema de salud;
2. Proteger ingresos familiares; y
3. Proteger puestos de trabajo y las empresas que los generan.

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 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

groblera@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

Vanessa 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

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