



TAXHAUS

ASESORES TRIBUTARIOS

TAXHAUS

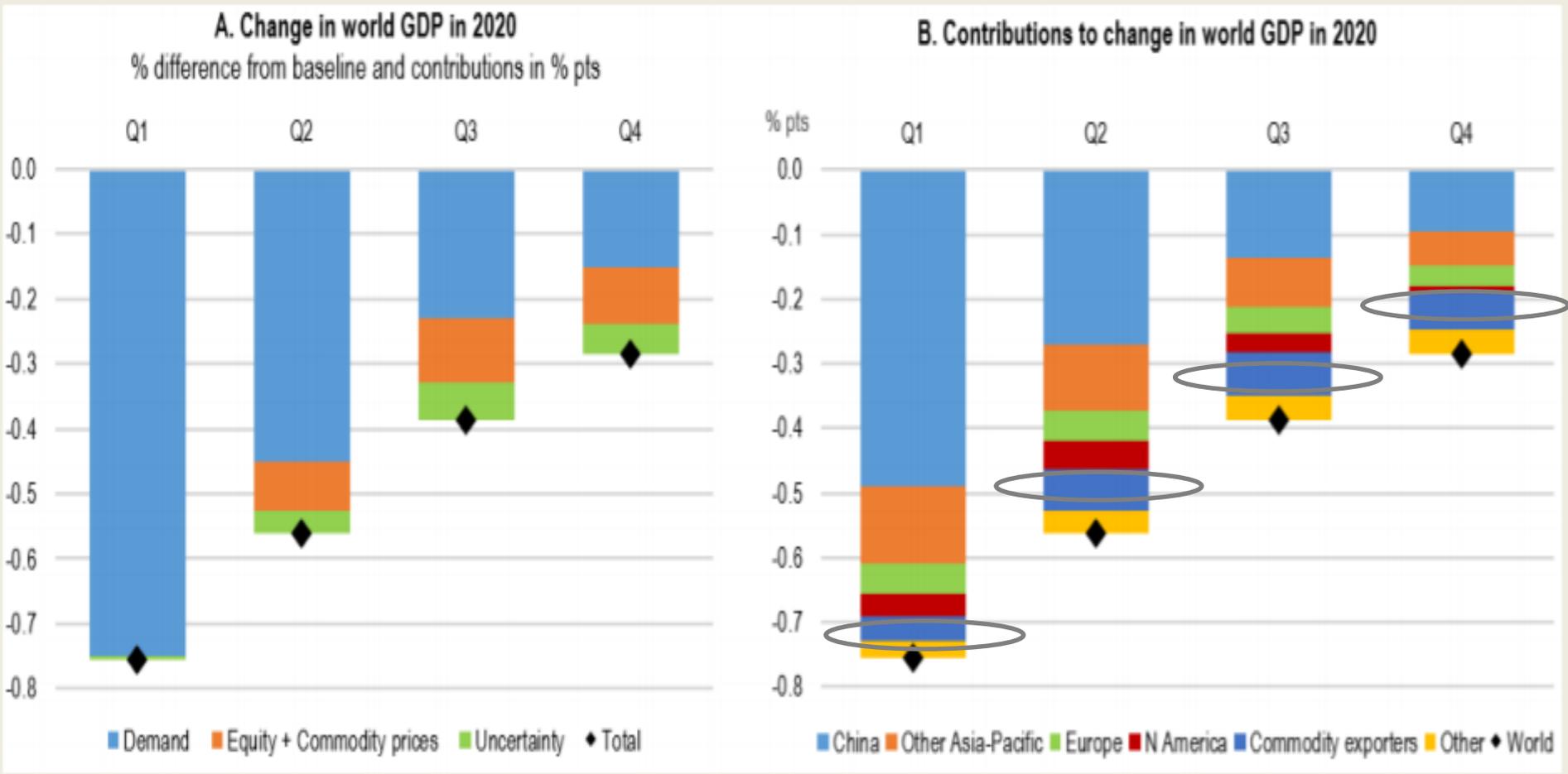
# MEDIDAS ECONÓMICAS PARA PROTEGER EL EMPLEO Y DAR CONTINUIDAD A LA EMPRESA

---

Abril 2020

# La Economía Global contagiada con Covid-19

# Figure 7. Base-case scenario: potential economic impact of the coronavirus outbreak



Note: The first panel shows the contributions to the decline in the level of GDP from the different element of the shock. The second panel shows the contributions of different regions and countries to the decline in global GDP. Commodity exporters are Argentina, Brazil, Chile, Russia, South Africa and other non-OECD oil-producing economies. See text for details of the shocks applied.

Source: OECD calculations using the NiGEM global macroeconomic model.

OECD: “La mayor amenaza a la economía global desde la crisis financiera de 2008”

FMI: La economía crecerá a un ritmo inferior del 2,9% en este 2020

CEPAL estima una contracción de -1,8% del producto interno bruto regional, lo que podría llevar a que el desempleo en la región suba en diez puntos porcentuales.

OIT: la pandemia puede llegar a destruir hasta 24,7 millones de empleos en todo el mundo, superando así la crisis financiera de 2008, que desencadenó la eliminación de 22 millones de puestos de trabajo.

**Cómo repercute esto en Chile???**

# Banco Central.

## Proyección de crecimiento



	2019(f)	2020(f)	2021(f)	2022(f)
Crecimiento (%)	1,1	-2,5 / -1,5	3,75 / 4,75	3,0 / 4,0
Demanda interna (%)	1,0	-5,8	5,3	4,2
- Formación Bruta de Capital Fijo (%)	4,2	-8,2	5,1	4,3
- Consumo total (%)	0,8	-1,9	4,7	3,7
Exportaciones de bienes y servicios	-2,3	-1,4	4,3	2,7
Importaciones de bienes y servicios	-2,3	-14,7	8,4	5,4
Cuenta corriente (% del PIB)	-3,9	0,3	-0,6	-1,0

Fuente: Banco Central de Chile. IPOM marzo 2020



# Banco Central. Encuesta a Empresas chilenas

## Situación de los planes de inversión de su empresa para el 2020

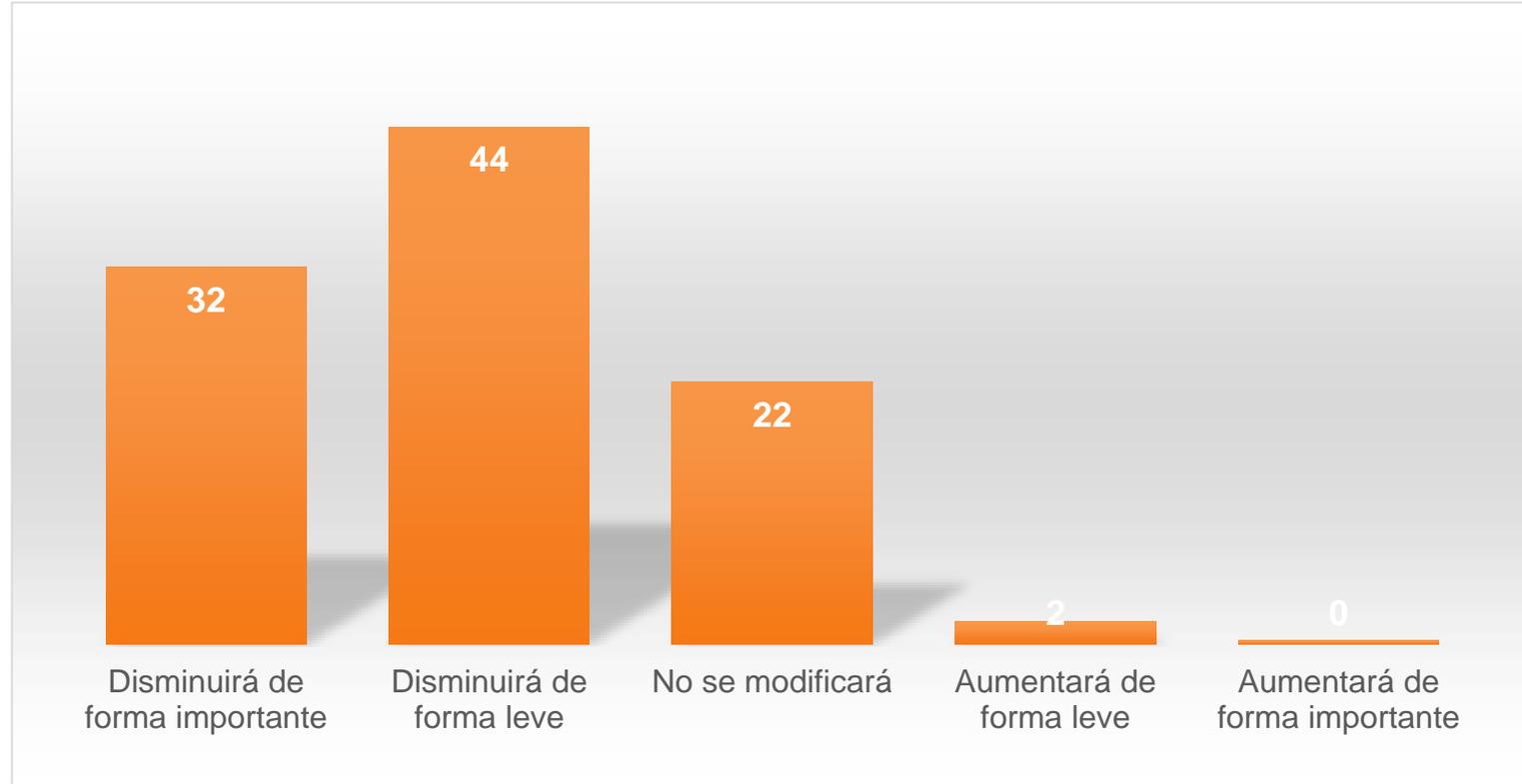


Fuente: Encuesta a empresas, Banco Central de Chile.



# Banco Central. Encuesta a Empresas chilenas

## Expectativas para la dotación de las empresas en el 2020



Fuente: Encuesta a empresas, Banco Central de Chile.

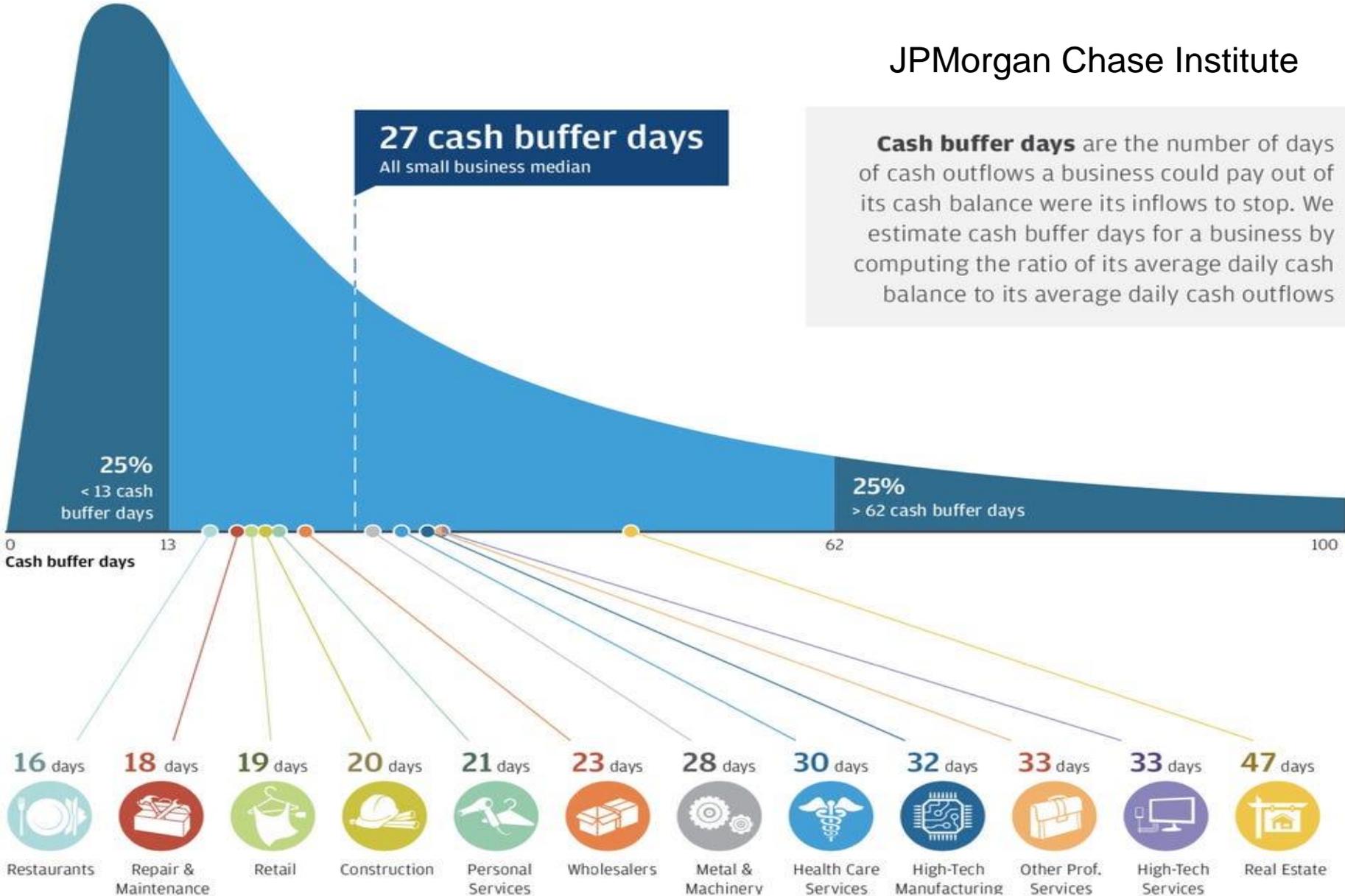
TAXHAUS



# El dolor de las Empresas ... la caja

TAXHAUS

# JPMorgan Chase Institute



**Cash buffer days** are the number of days of cash outflows a business could pay out of its cash balance were its inflows to stop. We estimate cash buffer days for a business by computing the ratio of its average daily cash balance to its average daily cash outflows



# Grandes empresas anotaron fuerte alza de su caja en 2019, pero se hace poco ante el Covid-19

La clasificadora de riesgo Fitch Ratings afirmó que el 60% de los emisores chilenos presenta niveles de liquidez promedio o bajo el promedio. Las ventas en cero es un desafío incluso para los líderes en caja.

## CIFRAS

1°

Empresas Copec se ubicó en la primera posición entre las 100 empresas con más caja en 2019.

\$800

mil millones. Era la caja de

de la entrada en vigencia de Basilea III para 2021”.

Cristián Araya, gerente de renta variable de Vantrust, explica que, en suma, todas estas métricas revelan “los efectos del 18-O”, sin embargo, advierte que impacto de la salud financiera de las principales compañías locales del cuarto trimestre de 2019 “es inferior a lo esperado para los dos primeros trimestres de





Qué se hace ante esto?

# En el mundo

El FMI ofrece USD 50.000 millones para hacer frente al coronavirus

Kristalina Georgieva

NOTICIAS | DESTACADOS MERCADO

MERCADOS

Banco Mundial aprueba US\$ 1.900 millones de emergencia para combatir el covid-19

por EFE | 3 abril, 2020

## Las medidas económicas de América Latina para enfrentar la crisis del coronavirus

A excepción de Nicaragua, todos los países del continente latinoamericano han tomado medidas económicas para enfrentar la pandemia, como bonos, suspensión de impuestos y pagos de servicios básicos.

La FED toma nuevas medidas económicas para combatir el impacto del Covid-19



Primera modificación: 03/04/2020

# ... y en Chile

Gobierno anuncia medidas económicas ante crisis por pandemia: incluye "Bonos"

MECINICOL

**Ministro Briones anuncia medidas tributarias para aliviar a trabajadores independientes**

La devolución anticipada del global complementario es una de las medidas

**Piñera promulga medidas económicas en apoyo de familias Covid-19**



PUBLICADO POR [ladiscusion](#)

PUBLICADO Marzo 30, 2020 | 17

**Banco Central baja la tasa a su nivel histórico y mercado ve mantenerse un año**

**CMF anuncia nuevas flexibilidades**

para que la banca pueda proporcionar créditos y se incluye a quien mora acotada

**CMF y Banco Central suman medidas para promover créditos a personas y empresas**



En qué consisten todas estas medidas?



# Medidas de índole tributaria

## Medidas aplicables a todo contribuyente

ITE tasa 0% hasta 30 septiembre 2020

Suspensión (condonación) pago PPM abril, mayo y junio (no considera PPM Royalty)

Condonación total o parcial de intereses penales y multas por declaraciones de impuesto a la renta e IVA presentadas fuera de plazo

Condonación total o parcial de intereses por pago de cuotas de contribuciones fuera de plazo

Gastos incurridos en contexto Covid-19 serán aceptados tributariamente

## Medidas tributarias para Pymes\*

- Ventas promedio inferiores a 75 mil UF
- Postergación pago IVA 3 meses: a partir de Julio, pago en 12 cuotas mensuales

Postergación pago impuesto a la renta hasta el 31 de julio 2020

Prórroga 1ª cuota contribuciones: se pagará en los plazos de pago de la segunda, tercera y cuarta cuota del impuesto territorial del año 2020.

Devolución anticipada de impuestos anuales (abril)

Prórroga plazo para optar régimen de tributación: Julio 2020

\*Para el cómputo de los ingresos deben sumarse los ingresos de entidades relacionadas

Medidas tributarias para empresas con Ventas hasta 350 mil UF)\*

Postergación pago IVA 3 meses: a partir de Julio, pago en 6 cuotas mensuales

Prórroga 1ª cuota contribuciones: se pagará en los plazos de pago de la segunda, tercera y cuarta cuota del impuesto territorial del año 2020.

\*Para el cómputo de los ingresos deben sumarse los ingresos de entidades relacionadas

## Medidas tributarias para Personas naturales

Devolución anticipada de impuestos anuales

Contribuyentes de IGC o Impuesto Único de 2ª Categoría:

a) Dueños de inmuebles valor individual hasta MM\$133 a marzo 2020: Prórroga 1ª cuota contribuciones; pago en los plazos de pago de la 2ª, 3ª, y 4ª cuota del impuesto territorial del año 2020.

b) Ingresos anuales hasta 90 UTA (MM\$54): Facilidades de pago TGR a través de convenios especiales y condonación total o parcial de intereses penales y multas devengadas durante los meses de abril, mayo y junio 2020

## Medidas tributarias para Trabajadores independientes

Devolución de la retención practicada en los meses de enero y febrero del año 2020



# Otras medidas de índole tributaria que puede tomar la empresa



Revisar inversiones en activo fijo hechas en el último tiempo. Si las ventas han disminuido, podría haber generado un remanente de crédito fiscal asociado a ese activo fijo que podría ser devuelto en caja.

Revisar si el capital propio tributario (CPT) está debidamente determinado. Un CPT mal calculado podría hacer que se esté pagando patente municipal en exceso.

Revisar base de PPM (pago provisional mensual). Si empresa experimenta cambios relevantes en sus ingresos, costos o gastos que afecten o puedan afectar significativamente resultado tributario del ejercicio (una variación de al menos un 30%) puede recalcular la tasa de PPM. Esto implica que, transcurridos los tres meses de suspensión de pagos de PPM, podría pagar un PPM menor al que correspondería según lo determinado en esta operación renta.



Revisa la base sobre la cual se determinó el avalúo fiscal de tus propiedades. Esto te podría permitir no sólo disminuir el pago de contribuciones hacia el futuro, sino obtener devolución si se determina que has pagado contribuciones en exceso en ejercicios anteriores.

Revisa si el régimen tributario bajo el cual tributa tu empresa es el óptimo para tu realidad actual.

Revisa si las características de tu empresa le permiten acceder al beneficio de depreciación instantánea o super acelerada.

Revisa si la disminución en las ventas te obligará a castigar inventario, ya sea porque se hace inservible o resulta obsoleto. Hay disposiciones específicas que regulan la forma de hacerlo.



# Medidas para el mercado financiero



---

Reducción de la tasa de interés a 0,5%

---

Mayor y más fácil acceso a las entidades bancarias a las líneas de crédito del BC

---

Inclusión de bonos corporativos dentro de colaterales elegibles para operaciones de liquidez en \$ ofrecidas por BC

---

Programa de compra de bonos bancarios por un monto equivalente en UF a 4 mil millones de dólares

---

Se extenderá el plazo del programa de venta de divisas, para ayudar a estabilizar el tipo de cambio

---

Modificación transitoria de las normas de encaje monetario

---

- Se flexibilizaron los requerimientos de liquidez para empresas bancarias

---



---

La implementación de los nuevos requisitos de capital se hará gradual

---

Se relajaron los requisitos de constitución provisiones sobre créditos cuyas cuotas se posterguen hasta 3 meses.

---

Facilidades para que bancos flexibilicen plazos de créditos a deudores PYMES hasta 6 meses (no se entiende renegociación)

---

Posibilidad de utilizar excedentes de garantía hipotecaria para garantizar créditos a PYMES.

---

Extensión de plazos de enajenación de Bienes Recibidos en Pago.

---

Tratamiento del margen de variación de derivados

---

Juntas de accionistas por medios virtuales

---

Postergación plazo entrega reportes financieros

---

TAXHAUS

**CONTRATO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL  
ESTADO DE CATÁSTROFE POR EMERGENCIA  
SANITARIA DEL COVID-19**

---

Abril 2020

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19



## ➤ *Hoy revisaremos las siguientes leyes:*

- LEY N° 21.227, FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES (\*)
  - Proyecto de Ley que modifica la ley 19.227, ingresado hoy al Senado.
- LEY N° 21.220, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

(\*) *NOTA:*

*Lo tarjado corresponde a lo eliminado por el proyecto de ley ingresado el 07/04/2020, que modifica la Ley N°22.227.*

*Lo naranjo corresponde a lo incorporado por dicho proyecto.*

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19



- El 18 de marzo pasado el Presidente de la República decretó estado de catástrofe debido a la emergencia sanitaria derivada del Covid-19.
- Dentro del marco del estado de catástrofe que nos encontramos, se han dictado diversas medidas para hacer frente al Covid-19, entre ellas, se establece la cuarentena obligatoria de varias comunas del país y la prohibición de salir a la vía pública en determinados horarios y otras medidas tendientes al control del Covid-19.
- Las resoluciones dictada por la autoridad dentro del marzo de estado de catástrofe las pueden revisar en el siguiente link:
  - <https://doe.cl/covid-19.php>

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19



- Por Resolución Exenta N° 212, de fecha 27 de marzo, se decretaron, entre otras, las siguientes medidas:
  - Toque de Queda: Como medida de aislamiento, se prohibió a todos los habitantes de la República, salir a la vía pública entre las 22:00 horas y las 05:00 horas del día siguiente. Esta medida comenzó a regir el 22 de marzo y por un plazo indefinido.
  - Dispuso cuarentena obligatoria para los habitantes de las comunas de Lo Barnechea, Las Condes, Vitacura, Providencia, Ñuñoa, Independencia y Santiago, todas ellas de la Región Metropolitana, a partir de las 22:00 horas del 26 de marzo de 2020 por un plazo de 7 días. Dicha medida fue prorrogada hasta el 9 de abril, excepto para la comuna de Independencia, por Resolución Exenta N° 27, de 01 de abril de 2020.

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19



- Dispuso un cordón sanitario en torno a los sectores urbanos de las comunas de Chillán y Chillán Viejo, en la Región de Ñuble, prohibiendo el ingreso y salida de dichas comunas, a contar de las 08:00 horas del día 23 de marzo de 2020, con carácter de indefinida. Prorrogada hasta el 13 de abril.
- Dispuso cuarentena obligatoria para los habitantes de las comunas Temuco y Padre Las Casas, de la Región de la Araucanía, a partir de las 22:00 horas del 28 de marzo de 2020 por un plazo de 7 días. Se prorrogó hasta el 11 de abril de 2020.
- Dispuso un cordón sanitario en torno a las comunas de San Pedro de la Paz, en la Región de Biobío, a contar de las 12:00 horas del día 25 de marzo de 2020, con carácter de indefinida.
- Dispuso un cordón sanitario en torno a la provincia de Chiloé, en la Región de Los Lagos, a contar de las 12:00 horas del día 26 de marzo de 2020, con carácter de indefinida.
- Dispuso cuarentena en la comuna de Isla de Pascua, Región de Valparaíso, a partir de las 00:00 horas del día 20 de marzo de 2020 por 14 días.

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19

---



- Lo anterior implicó que muchas empresas se vieran impedidas de seguir funcionando con normalidad y que muchos trabajadores no puedan desplazarse a sus lugares de trabajo, obligando a las empresas a tomar medidas de carácter extraordinario para hacer frente a dichas situaciones, tales como :
  - Vacaciones, colectivas o individuales;
  - Permisos con goce sueldo;
  - Ajustes en los horarios de inicio y término de la jornada;
  - Pactos de Tele trabajo o Trabajo a Distancia.

# Contrato de trabajo en el contexto del estado de catástrofe por emergencia sanitaria del Covid-19



- Gran polémica causó el Dictamen 1.283 del 26 de marzo de la Dirección del Trabajo que señaló que se refirió a qué pasaba con las remuneraciones de los trabajadores ante un acto o declaración de autoridad que impida la prestación de los servicios:

Las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario, así como la medida de aislamiento o de permanencia en las respectivas residencias entre las 22:00 y las 05:00 horas o también denominado toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, y concurriendo a su respecto los requisitos señalados precedentemente para configurar el caso fortuito o la fuerza mayor, resulta necesario concluir que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. A saber, otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración de parte del empleador, y asistir a prestar los servicios convenidos por parte del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, la configuración de estos elementos, en el caso concreto, debe necesariamente ser analizada por los tribunales ordinarios de justicia quienes, en definitiva, son los encargados de dirimir cualquier controversia a este respecto.

TAXHAUS

**LEY N° 21.227, FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES  
DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN  
CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES**

---



- Con fecha 06 de abril de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.227 que faculta el acceso a las prestaciones de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales.
  
- La ley establece tres supuestos que permite a los trabajadores a acceder a prestaciones con cargo al seguro de cesantía:
  - Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad;
  
  - Pacto de suspensión del contrato de trabajo;
  
  - Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.



**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO  
POR ACTO DE AUTORIDAD**



## ➤ *¿Cuándo procede?*

- En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.
- Opera de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, sin necesidad que se suscriba acuerdo alguno entre las partes.



- *¿Por cuánto tiempo rige la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad?*
- Tiene la misma vigencia del acto o declaración de autoridad.

Ejemplo: Resolución Exenta N° 212 Dispuso cuarentena obligatoria para los habitantes de las comunas de Lo Barnechea, Las Condes, Vitacura, Providencia, Ñuñoa, Independencia y Santiago, todas ellas de la Región Metropolitana, a partir de las 22:00 horas del 26 de marzo de 2020 por un plazo de 7 días. Dicha medida fue prorrogada hasta el 9 de abril, excepto para la comuna de Independencia, por Resolución Exenta N° 27, de 01 de abril de 2020.

La suspensión del contrato para las empresas emplazadas en la comuna de Independencia rigió desde el 26 de marzo al 02 de abril.



## ➤ *¿Cuáles son los efectos del acto o declaración de la autoridad?*

- La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.
- Sólo se podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, caso en el cual no se podrá efectuar el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía con cargo a la indemnización por años de servicio.



## ➤ *¿Cuáles son los efectos del acto o declaración de la autoridad?*

- Para saber las empresas se encuentran dentro aquellas cuyos trabajadores podrán acceder a las prestaciones de esta ley, es necesario tener presente la resolución que para tales efectos deberá dictar el Subsecretario de Hacienda, la cual debe ser fundada, señalando la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere la ley.
- Deberá señalar igualmente, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
- Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos



## ➤ **Obligaciones del empleador mientras dure la suspensión del contrato de trabajo:**

- Pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N°16.744, *las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación.*
- Los empleadores podrán pagar la cotización de pensiones dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de la norma y que no se les aplique intereses, reajustes y multas, con excepción de la reajustabilidad nominal.



## ➤ *Trabajadores que pueden acceder a las prestaciones de la ley:*

- Se debe tratar de trabajadores regidos por el Código del Trabajo;
- Que se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo; y
- Registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
- Asimismo, podrán acceder aquellos trabajadores que registren un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad.



## ➤ **Trabajadores excluidos de la ley:**

- Trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo;
- Aquellos que rigiéndose por el Código del Trabajo no se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo;
- Aquellos que al tiempo de dictarse el acto de autoridad, hayan suscrito un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- Los trabajadores que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo a que tenga derecho al pago a dicho subsidio.
- ~~Aquellos trabajadores cuyos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad.~~



## ➤ *Prestaciones a que da derecho la ley:*

- Los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, tendrán derecho a una prestación, con cargo al seguro de cesantía, correspondiente al pago de un % de su remuneración, durante el tiempo que dure el acto o declaración de autoridad que impida la prestación de los servicios.
- Si el impedimento tiene una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.
- Las prestaciones se financian con los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

# Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad



## ➤ **Monto de las prestaciones:**

- Para determinar el monto de la prestación a que tendrá derecho un trabajador, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.
- Prestaciones con cargo a la cuenta individual por cesantía del trabajador, se estará a los porcentajes establecidos en la ley que establece el seguro de desempleo:

1° mes	2° mes	3° mes	4° mes	5° mes	6° mes	7° mes
70%	55%	45%	40%	35%	30%	30%

# Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad



## ➤ **Monto de las prestaciones:**

➤ Para el caso de las prestaciones se pagan con cargo al fondo solidario de cesantía, se estará a los siguientes valores inferiores y superiores:

➤ Trabajadores con contrato indefinido:

Mes	%	Valor Inferior	Valor Superior
1°	70%	\$ 225.000	\$ 525.000
2°	55%	\$ 225.000	\$412.500
3°	45%	\$ 225.000	\$337.500
4°	40%	\$ 200.000	\$ 300.000
5°	35%	\$ 175.000	\$262.500

# Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad



## ➤ *Monto de las prestaciones:*

- Para el caso de las prestaciones se pagan con cargo al fondo solidario de cesantía, se estará a los siguientes valores inferiores y superiores:
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado :

Mes	%	Valor Inferior	Valor Superior
1°	50%	\$ 225.000	\$375.000
2°	45%	\$ 200.000	\$300.000
3°	35%	\$ 175.000	\$262.500



## ➤ *¿Cómo se hace efectivo el beneficio?*

- El empleador deberá solicitar la prestación ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, para los trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador.



## ➤ *¿Cómo se hace efectivo el beneficio?*

- Al tiempo de efectuar la solicitud, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, que estos no han suscrito un pacto de continuidad laboral. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.
- El trabajador que haya sido excluido por el empleador, podrá hacer la solicitud directamente a la AFC, caso en el cual debe presentar la declaración jurada señalada precedentemente



- ***¿Cuándo se pagan las prestaciones establecidas en la ley?***
  - Se pagarán por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad que impida la prestación de los servicios.
  - Se pagan directamente al trabajador.



## ➤ **Licencia médica durante la suspensión del contrato de trabajo**

- En el caso que durante el período en que esté vigente el acto o declaración de autoridad que suspenda el contrato de trabajo, se le otorgare al trabajador licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la causal que la motive, se interrumpirá el pago de la prestación establecida en la presente ley si hubiere tenido acceso a ella, reanudándose el pago de la misma, según corresponda, una vez finalizado el periodo de licencia médica.
  - *Qué ingreso recibe el trabajador en este caso: el subsidio por incapacidad laboral.*
- Los trabajadores durante el periodo de suspensión tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, -SIS-



## ➤ EFECTO RETROACTIVO

- Permite a los trabajadores cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo; afiliados al seguro de desempleo, *y a los trabajadores de casa particular que*, como consecuencia de un acto o declaración de autoridad; o bien, hayan pactado continuidad, en la prestación de los servicios,, durante el periodo comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, el 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de la presente ley, acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución que establezca la zona o territorio afectado por el acto o declaración de autoridad impliquen la paralización de actividades que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.



**PACTO DE SUSPENSIÓN DEL  
CONTRATO DE TRABAJO**



- ***¿Cuándo se puede suscribir el pacto de suspensión de contrato de trabajo?***
  - Fuera de los periodos comprendidos por el acto o declaración de autoridad que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.
  - Los trabajadores que se encuentren afiliados al seguro de desempleo podrán pactar con su empleador, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por efectos del estado de catástrofe a consecuencia del Covid-19.
  - Se puede pactar solo dentro de los 6 meses siguientes desde la entrada en vigencia de la ley.



- ***¿Qué trabajadores pueden suscribir el pacto de suspensión del contrato de trabajo?***
  - Se debe tratar de trabajadores regidos por el Código del Trabajo;
  - Que se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo; y
  - Registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
  - Asimismo, podrán acceder aquellos trabajadores que registren un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad.



- **¿Qué trabajadores NO pueden suscribir el pacto de suspensión del contrato de trabajo?**
  - Trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo;
  - Aquellos que rigiéndose por el Código del Trabajo no se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo;
  - Aquellos que al tiempo de dictarse el acto de autoridad, hayan suscrito un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
  - Los trabajadores que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo a que tenga derecho al pago a dicho subsidio.
  - ~~Aquellos trabajadores cuyos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad.~~



## ➤ *¿Cuál es la vigencia del pacto?*

- La que determinen las partes.
- Sin perjuicio de ello, su duración máxima es de 6 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley. (06/04/2020)
- Se puede pactar solo dentro de los 6 meses siguientes desde la entrada en vigencia de la ley.
- En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad, se interrumpirá su vigencia y continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.



- ***Prestaciones a que tiene derecho los trabajadores que suscriban un pacto de suspensión de contrato de trabajo que cumplan con los requisitos que establece la ley:***
  - Los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, tendrán derecho a una prestación, con cargo al seguro de cesantía, correspondiente al pago de un % de su remuneración, durante el tiempo que dure el pacto de suspensión del contrato de trabajo.
  - Tienen derecho a las mismas prestaciones que en el caso de suspensión del contrato de trabajo a causa de un acto o declaración de autoridad.



## ➤ *¿Desde cuándo comienza a regir el pacto?*

➤ Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión.

➤ ~~Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.~~

➤ *Reemplazo: Los efectos del pacto deberán ejecutarse a partir del día siguiente de su suscripción. Con todo, las partes podrán acordar que los efectos se ejecuten en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.*



## ➤ *¿Cómo se hace efectivo el beneficio?*

- El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta que han suscrito un pacto de suspensión del contrato de trabajo y que el trabajador o trabajadores, no han suscrito un pacto de continuidad laboral, ni se encuentra percibiendo subsidio por incapacidad laboral.
- Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.
- Para efectos de la fiscalización, la AFC remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto.



- ***Efectos del pacto de suspensión de contrato de trabajo que cumplan con los requisitos que establece la ley:***
  - Los mismos en caso de suspensión del contrato de trabajo a consecuencia de un acto o declaración de autoridad que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.



## ➤ *Protección de los trabajadores de casa particular.*

- En el caso de existir acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores de casa particular podrán acceder al beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo.
- Este artículo se refiere a la indemnización a todo evento a que tienen derecho los trabajadores de casa particular financiada por el empleador, equivalente a un 4,11% de su remuneración mensual imponible.



## ➤ *¿Cómo se hace efectivo?*

- El trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la AFP que corresponda, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que no han suscrito un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual y que no se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo a que tenga derecho al pago a dicho subsidio.
- El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento



➤ ***Prestaciones prestaciones tiene derecho el trabajador durante la vigencia del pacto***

- El trabajador de casa particular tendrá derecho al pago de una prestaciones con cargo a su cuenta del a AFP equivalente a los siguientes porcentajes de su remuneración imponible:

1° mes	2° mes	3° mes	4° mes	5° mes
70%	55%	45%	40%	35%



## ➤ ***Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo***

- Los trabajadores de casa particular podrán pactar la suspensión de su contrato de trabajo, para lo cual deberán cumplir con los mismo requisitos establecidos por la ley para la suscripción de dicho pacto.

## ➤ ***Obligaciones del empleador***

- ~~Deberá seguir pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.~~
  - ***Reemplazo: En Este caso, el empleador deberá pagar las cotizaciones y de seguridad social, tanto de su cargo como del trabajador, incluyendo el 4,11%.***



## PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO



## ➤ *¿Cuándo procede?*

- En el caso que el empleador se encuentre en una de las situaciones objetivas que describe la ley, este podrá pactar con los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, una reducción temporal de la jornada de trabajo.
- En caso de existir sindicatos en la empresa, se debe efectuar previamente la consulta a la organización sindical sobre la posibilidad de acordar estos pactos.
- La respuesta del sindicato no es vinculante.



- *¿En qué situaciones se debe encontrar el empleador para poder suscribir un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo con sus trabajadores?*
  - Si el empleador es contribuyente del Impuesto al Valor Agregado, en el caso que a contar de octubre de 2019 haya experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.
  - Que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización.
  - Que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia.
  - En caso de empresas o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.



- ***El hecho que la empresa se encuentre en alguna de las situaciones señaladas, debe ser verificable.***
  - Para acreditar la disminución de las ventas, el empleador deberá otorgar una autorización para que el Servicio de Impuestos Internos remita, por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación.
  - Para acreditar que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización o en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, la Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.



- ***El hecho que la empresa se encuentre en alguna de las situaciones señaladas, debe ser verificable.***
  - Para acreditar que la empresa es de aquellas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, el empleador conjuntamente con el o los trabajadores respectivos, deberán, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en la que den cuenta de la efectividad de dichos los hechos o circunstancias.



## *¿Qué trabajadores pueden pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo?*

- Trabajadores con contrato indefinido: deberán contar con un mínimo de 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o faena o servicio determinado: deberán contar con un mínimo de 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.
- Para acceder a Fondo Solidario: debe haber sido en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto.
- Las últimas 3 cotizaciones continuas deben serlo con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.



- *¿A qué prestaciones tiene derecho el trabajador durante la vigencia del pacto?*
  - El trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida.
  - Tendrá derecho igualmente, a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
    - *Se agrega: En caso que el complemento no comprenda una mensualidad completa, se pagará en forma proporcional.*



## ➤ *¿A qué prestaciones tiene derecho el trabajador durante la vigencia del pacto?*

- El trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida.
- Tendrá derecho igualmente, a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- 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, sin perjuicio de los descuentos que correspondiere. (Cotizaciones previsionales)



- **¿Cómo se calcula la remuneración que deberá pagar el empleador?**
  - Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.
  - Tendrá derecho igualmente, a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
  - En caso que se celebren pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, sucesivos con un mismo empleador, el promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto.



- ***Monto del complemento a que tiene derecho al trabajador que suscribe un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo:***
  - Si la jornada de trabajo se reduce en un 50% tendrá derecho a un complemento equivalente al 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto.
  - En caso que la reducción sea menor a un 25%, el complemento se calculará proporcionalmente.
  - El complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a jornada ordinaria de 45 horas a la semana,. Dicho tope se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a 45 horas semanales.



- ***Monto del complemento a que tiene derecho al trabajador que suscribe un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo:***

Ejemplo: Trabajador con una remuneración bruta mensual de \$600.000.-, con una jornada de 45 horas a la semana, pacta una reducción de jornada de 50%, recibirá:

\$300.000.-, brutos por parte de su empleador.

\$150.000.-, líquidos por parte de la AFC.

En definitiva, el trabajador recibirá \$450.000.-, mensuales, trabajando la mitad de su jornada original



## ➤ *Cotizaciones previsionales y complemento*

- El empleador deberá pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.
- El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales.
- El complemento no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable.



## ➤ *¿Cuándo se devenga y paga el complemento?*

- Se devengará para el trabajador a partir ~~del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.~~
  - *Reemplazo: de la fecha en que comiencen a regir sus efectos.*
- La AFC efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo
- La Dirección del Trabajo deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre la suscripción del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo



- ***Limitaciones para el pacto de la reducción temporal de jornada de trabajo***
  - No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.
  - Sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción temporal de jornada por cada relación laboral.
  - No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.



## ➤ **Vigencia del Pacto**

- Duración mínima de un mes.
- Duración máxima:
  - 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido;
  - 3 meses continuos para trabajadores con contrato a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado.
- No podrá pactar una ejecución diferida de la reducción de jornada.
- ~~Sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración de pacto.~~
  - *Reemplazo: Los efectos del pacto deberán ejecutarse a partir del día siguiente de su suscripción. Con todo, las partes podrán acordar que los efectos se ejecuten en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.*



➤ ***Una vez finalizado el pacto:***

- Se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.
- Es decir, no es necesario suscribir un anexo que deje sin efecto el pacto.



- ***Contratación de nuevos trabajadores durante la vigencia de pactos de reducción temporal de jornada de trabajo:***
  - El empleador no podrá contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos.
  - Si la empresa necesita contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir.



- ***Contratación de nuevos trabajadores durante la vigencia de pactos de reducción temporal de jornada de trabajo:***
  - En caso de infringirse esta disposición, la Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.
    - 10 UTM para la micro y pequeña empresa;
    - 20 UTM para la mediana empresa;
    - 60 UTM para las grandes empresas.



## ➤ *Suscripción del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo:*

- El pacto se suscribe preferentemente de manera electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo.



- ***Contenido del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo:***
  - Si el pacto se suscribe entre el empleador y la organización sindical respectiva, deberá contener todas las estipulaciones anteriormente respecto de los trabajadores a quienes dicha organización represente.
  - Debe registrarse el pacto, física o electrónicamente, ante la Dirección del Trabajo.



- **Contenido del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo:**
  - a) Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;
  - b) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
  - c) Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto;
  - d) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada, y
  - e) Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en la ley para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.



- ***Término del contrato de trabajo durante la vigencia del pacto o una vez finalizada ésta:***
  - No hay prohibición de despido durante la vigencia de estos pactos.
  - 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.
  - La comunicación de término de contrato de trabajo, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica.
  - Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el término de contrato de trabajo respectivo al más breve plazo.



**DISPOSICIONES GENERALES  
DE LA LEY N° 21.227**



- ***Se crea un delito en caso de fraude o abuso para obtener los beneficios de la ley, incluyendo responsabilidad a las personas jurídicas.***
  - Establece la pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo para quienes mediante simulación o engaño obtuvieren complementos y/o prestaciones y a quiénes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda y a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.



- ***Se crea un delito en caso de fraude o abuso para obtener los beneficios de la ley, incluyendo responsabilidad a las personas jurídicas.***
  - Si el empleador es persona jurídica, serán responsables de los delitos señalados en el punto anterior, que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión. Igualmente será responsable si el delito es cometido por una persona natural que esté bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos señalados precedentemente.



- ***Se crea un delito en caso de fraude o abuso para obtener los beneficios de la ley, incluyendo responsabilidad a las personas jurídicas.***
  
- Sanción:
  - Devolución del doble del beneficio indebidamente recibido
  - Prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.
  - Los hechos señalados precedentemente, dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, tratándose de un simple delito. (Multas y pérdida de beneficios fiscales).



- El incumplimiento a los pactos regidos por esta ley, podrán ser denunciados ante la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competente.
- Los trabajadores que accedan a los beneficios de esta ley, adquieren el carácter de cesantía involuntaria, y tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas asociadas a créditos de cualquier naturaleza, ya sea con bancos, instituciones, financieras, casas comerciales. El trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de esta ley a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar de manera preferentemente electrónica a su acreedor, debiendo éste de inmediato activar las medidas de rebaja, postergación o condonación de cuotas o deudas que se establezca en el respectivo contrato comercial.



- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.
- Durante la suspensión del contrato de trabajo, el empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.
- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones establecidas en la presente no podrá efectuarse el descuento del aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador.



- Las cotizaciones contabilizadas para efectos del acceso de los beneficios de la presente ley puedan volver a contabilizarse para efectos de acceder a prestaciones de cesantía.
- Los complementos y prestaciones de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N°19.728.
  - Un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en un período de cinco años.
- En el periodo intermedio entre el 18.03.2020 y la entrada en vigencia de la ley, se podrán dejar sin efecto, de común acuerdo los despidos que se hayan materializado, cualquiera haya sido la causal invocada, optando a los beneficios de esta ley.



- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su página web un registro público de los beneficiarios de esta ley., señalando el nombre de las remesas y el número de trabajadores de estas que accedieron los beneficios.
- Se otorga un plazo mayor para el pago de las cotizaciones de pensiones, estableciendo que en el caso que los empleadores durante los 6 meses luego de entrada en vigencia la ley, no hubieren pagado las cotizaciones de pensiones, dentro del plazo legal, pero las pagaren dentro los 12 meses posteriores a esos 6, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de doce meses y no se les aplicarán los intereses, reajustes y multas establecidas, sólo se les aplicará la reajustabilidad nominal.
- No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.



- Se permite a los empleadores de aquellas empresas que deban continuar funcionando para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, a alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos, dentro de los 6 meses luego que la ley haya entrada en vigencia.
- Una vez finalizado dicho plazo, se reestablecerán de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.



- Se permite a los empleadores de aquellas empresas que deban continuar funcionando para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, a alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos, dentro de los 6 meses luego que la ley haya entrada en vigencia.
- Una vez finalizado dicho plazo, se reestablecerán de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.



## ➤ *Vigencia de la Ley*

- La ley entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial: 06/04/2020.
- Las disposiciones que regulan la suspensión del contrato de trabajo, ya sea como consecuencia de un acto o declaración de autoridad o por acuerdo de las partes y las que se regulan los pactos de reducción de jornada de trabajo bajo la causal d) del artículo 8 de la ley, tendrán una vigencia de 6 meses desde la entrada en vigencia de la ley.
- Las disposiciones que regulan los pactos de reducción de jornada, regirán hasta el último día del mes décimo desde la entrada en vigencia de la ley. (06/04/2020).



## Empleadores

### CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

AFC Chile tramita exclusivamente la Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad y el Pacto de suspensión del contrato de trabajo.

Toda la tramitación la realizará el Empleador a través de [www.afc.cl](http://www.afc.cl)

Los trabajadores no deben realizar ningún trámite.

 8 de abril	 <b>Publicación de información y calendario</b> Información y registro de empleadores queda disponible en el sitio web <a href="http://www.afc.cl">www.afc.cl</a>
 Entre el 8 y 15 de abril	 <b>Registro de empleadores</b> AFC recepciona los datos vía web. Contacta al empleador y le envía instructivo.
 A partir del 15 de abril	 <b>Solicitud del beneficio</b> Empleadores ingresan al sitio <a href="http://www.afc.cl">www.afc.cl</a> con su clave Previred, completan y suben el archivo con la nómina. <ul style="list-style-type: none"><li>• Información adicional de la empresa.</li><li>• Nómina con el número de trabajadores que accederán al beneficio.</li><li>• Documento anexo con todos los recibos de pago de cotizaciones al seguro de cesantía.</li><li>• Declaración jurada digital.</li></ul>
 Máximo 4 días hábiles desde que el empleador sube la nómina de trabajadores	 <b>Respuesta a solicitud de beneficios</b> AFC responde a empleadores y trabajadores, con: <ul style="list-style-type: none"><li>• Aprobación de requisitos.</li><li>• Fechas de pago.</li><li>• Montos estimados a pagar al trabajador.</li></ul>
 30 de abril	 <b>Primera fecha de pago</b> De las solicitudes realizadas hasta el 23 de abril.
 7 de mayo	 <b>Segunda fecha de pago</b> De las solicitudes realizadas hasta el 30 de abril.

TAXHAUS

# LEY N° 21.220, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

---



- El 01 de abril de 2020 comenzó a regir la Ley 21.220 que incorpora al Código del Trabajo un capítulo denominado "*Del trabajo a distancia y teletrabajo*", que regula ambas modalidades de prestación de servicios entre los artículos 152 quáter G a 152 quáter O.
- ***Definición de Trabajo a Distancia y Teletrabajo:***
  - *El trabajo a distancia* es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
  - El trabajo a distancia se denominará *teletrabajo* cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
  - No se estará en presencia de trabajo a distancia o teletrabajo cuando el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.



➤ ***Derechos de los trabajadores a distancia o teletrabajadores:***

- Los trabajadores a distancia o teletrabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos establecidos en el Código del Trabajo, los que les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las normas especiales que establece la ley 21.220.



## ➤ *Aspectos regulados por ley*

- Oportunidad para pactar el trabajo a distancia y el teletrabajo;
- Forma de volver a la modalidad de trabajo presencial;
- Lugar de prestación de servicios;
- Jornada de trabajo;
- Derecho a desconexión;
- Menciones especiales del contrato de trabajo;
- Registro del acuerdo de teletrabajo o trabajo a distancia;



## ➤ *Aspectos regulados por ley:*

- Obligación del empleador de otorgar las herramientas de trabajo;
- Condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por estas modalidades de trabajo;
- Obligaciones que tiene el empleador según su deber de protección;
- Facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, entre otras.



- ***Oportunidad para pactar el trabajo a distancia y el teletrabajo***
  - Al inicio de la relación laboral o durante la vigencia de la misma.
  
- ***Forma de volver a la modalidad de trabajo presencial;***
  - Si se pactó al inicio del contrato de trabajo, mediante anexo suscrito por las partes.
  - Si se acordó mediante suscrito durante a relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito enviado a la otra parte con una anticipación mínima de 30 días.



## ➤ *Lugar de prestación de los servicios:*

- En el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- Si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.
- No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.



## ➤ **Jornada de Trabajo:**

- El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Código del Trabajo;
- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia
- Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y descanso semanal.



## ➤ **Jornada de Trabajo:**

- En el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.
- Se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.
- En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.



## ➤ ***Jornada de Trabajo:***

- Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.



## ➤ **Derecho a Desconexión:**

- Se establece el derecho a desconexión de los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.
- Derecho al tiempo que no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.
- En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.
- El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.



## ➤ ***Menciones especiales del contrato de trabajo***

- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores deberá contener lo siguiente:
  - Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;
  - El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, o el hecho que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, lo que deberá expresarse;
  - El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado;



## ➤ ***Menciones especiales del contrato de trabajo***

- Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos. ;
- La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que le teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo;
- El tiempo de desconexión.



- ***Obligación del empleador de otorgar las herramientas de trabajo:***
  - Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador.
  - El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.
  - Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.



- ***Condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por estas modalidades de trabajo:***
  - Serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - En caso que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo reglamento que debe dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
  - El empleador debe velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.



## ➤ *Obligaciones que tiene el empleador según su deber de protección:*

- El empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.



- ***Obligación de informar de la existencia y/o constitución de sindicatos por parte del empleador:***
  - El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación del hecho de haberse constituido un sindicato.



➤ ***Derecho del Trabajador a distancia o teletrabajador a acceder a las instalaciones de la empresa:***

- Siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.



## ➤ **Registro de contratos de trabajo a distancia o teletrabajo:**

- Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

## ➤ **Facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo:**

- La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."



## ➤ *Disposiciones Transitorias:*

- Se otorga un plazo de 3 meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo se ajusten a lo establecido en la ley.
- El reglamento sobre las condiciones específicas de seguridad y salud de los teletrabajadores, deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.

## CONTÁCTANOS

---

**Dayana Barría M.**  
Socia- Consultoría Legal  
Tributaria

[dayanabarria@taxhaus.cl](mailto:dayanabarria@taxhaus.cl)  
<https://cl.linkedin.com/in/dbarria>

**Eugenia Millaldeo G.**  
Abogada- Consultoría Legal  
Tributaria

[eugenia.millaldeo@taxhaus.cl](mailto:eugenia.millaldeo@taxhaus.cl)  
<https://cl.linkedin.com/in/eugenia-millaldeo>

**José Fco. Gayani**  
Abogado- Consultoría Legal  
Tributaria

[jose.gayani@taxhaus.cl](mailto:jose.gayani@taxhaus.cl)  
<https://cl.linkedin.com/in/josegayani>

**Ana María Echeverría**  
Of Counsel. Derecho Laboral

[ana.maria.echeverria@taxhaus.cl](mailto:ana.maria.echeverria@taxhaus.cl)

**Marcia Ernani V.**  
Asociado senior - Consultoría  
Tributaria

[marcia.ernani@taxhaus.cl](mailto:marcia.ernani@taxhaus.cl)

**Javier Vergara M.**  
Socio. Finanzas Corporativas  
[javier@valtincapital.com](mailto:javier@valtincapital.com)

**Priscila Barría**  
Consultoría Procesos y  
control de Gestión

[priscila.barria@taxhaus.cl](mailto:priscila.barria@taxhaus.cl)



TAXHAUS

**GRACIAS**

---