

Covid-19: nuevas medidas de apoyo a empresas y personas



Juan Antonio Rivera
Socio de Cumplimiento Tributario
EY



Juan Andrés Perry
Socio People Advisory Services
EY



Mauricio Pérez
Associate Partner de Consultoría Tributaria
EY

Covid-19: nuevas medidas de apoyo a empresas y personas



Juan Antonio Rivera
Socio de Cumplimiento Tributario EY
juan.antonio.rivera@cl.ey.com



Juan Andrés Perry
Socio People Advisory Services EY
juan.andres.perry@cl.ey.com



Mauricio Pérez
Associate Partner de Consultoría Tributaria EY
mauricio.javier.perez@cl.ey.com

Horario	Detalle
9:30 a 9:31 horas	Palabras bienvenida CPC Bío Bío – Ronald Ruf
9:31 a 9:32 horas	Palabras bienvenida e instrucciones EY – Mauricio Pérez
9:32 a 9:55 horas	Medidas Tributarias - Juan Antonio Rivera y Mauricio Pérez
9:55 a 10:15 horas	Medidas Laborales - Juan Andrés Perry
10:15 a 10:29 horas	Preguntas
10:30 horas	Cierre

Algunas instrucciones



Daremos 15 minutos al final de la charla para responder tus dudas.



Para hacer preguntas, escríbela a través de la opción Q&A:

- Debes dirigirte a la parte inferior de la pantalla, hacer clic en Q&A y escribirla
- Así las preguntas que hagas las podrán ver todas las personas que estén conectadas

Covid-19: Nuevas Medidas Tributarias



Circular N°32 del 29.04.2020 Donaciones Covid-19

- ▶ Estado de Catástrofe
- ▶ Donaciones al FISCO (DL1939/77)
- ▶ Donaciones Ley 16.282 (satisfacer necesidades básicas)
- ▶ Ambas gastos tributarios sin límite global

Medidas tributarias Covid-19



Medidas Tributarias

Vigencia

Segmento

Liberación de PPMs durante 3 meses

PPMs a pagar en abril, mayo y junio de 2020

Todas las empresas

Postergación de IVA por 3 meses

IVA a pagar en abril, mayo y junio de 2020

Ventas anuales < 350 mil UF (suman relacionadas)

Pago del IVA postergado en 6 o 12 cuotas (sin intereses ni multas)

Desde julio de 2020

PYMES

Devolución anticipada del impuesto a la Renta para Pymes

En Operación Renta 2020

PYMES

Postergación del pago de impuesto a la Renta de Pymes hasta julio de 2020

En Operación Renta 2020

PYMES

Postergación de contribuciones

Cuota de contribuciones de abril de 2020

Ventas anuales < 350 mil UF y PN con AVF < 133mill

Liberación Transitoria de Impuesto de Timbres y Estampillas por 6 meses

Desde abril de 2020

Todas las empresas

Flexibilidad en Convenios de Pago con TGR

Desde abril de 2020

PYMES

PYMES

Capital efectivo no exceda UF 85.000

Ingresos del giro máximo UF 75.000

Máximo 35% de los ingresos provengan de bienes raíces agrícolas, de la posesión de derechos sociales y acciones o cuotas de fondos

Para la determinación del límite se considera ingresos brutos de sociedades relacionadas

Resolución N°41 del 13.04.2020

Medidas en materia de IVA Covid-19

- ▶ Ingreso promedio de los 3 últimos años para determinar tope de ventas.
- ▶ Postergación directamente en F29
- ▶ Primer pago en julio de 2020, a través del código [780] "Monto cuota a pagar por IVA Postergado" del F29, sin multas ni intereses.
- ▶ Postergación en caso de importaciones

Resolución N°40 del 13.04.2020

Medidas en materia de Renta Covid-19

- ▶ Liberación de pago no exime la obligación de presentar el formulario.
- ▶ Devolución de retenciones para profesionales independientes que hayan emitido boleta electrónica en enero y febrero de 2020
- ▶ Devolución anticipada de renta en abril 2020

Postergación de opciones que debe ejercer la empresa antes del 31 de julio de 2020. (Dto 420/2020)



Régimen Actual	Cumplimiento requisitos para PROPYME	De pleno derecho queda en:	Puede optar a:	Plazo opción
14 A (atribuido)	SI	14 D N°3, con contabilidad completa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contabilidad simplificada (14, D N°3) 2. Régimen Transparencia (14 D N°8) 3. Renta Presunta (34) 	1 enero al 31 de julio de 2020
14 A (atribuido)	NO	14 A (semi)	No	No
14 B (semi)	SI	14 D N°3, con contabilidad completa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contabilidad simplificada (14, D N°3) 2. Régimen Transparencia (14 D N°8) 3. Renta Presunta (34) 	1 enero al 31 de julio de 2020
14 B (semi)	NO	14 A (semi)	No	No
14 Ter A	SI	14 D N°8 (transparencia, si cumple requisitos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. PROPYME 14 D N°3, con contabilidad completa 2. PROPYME 14 D N°3, con contabilidad simplificada 3. 14 A (semi) 	1 enero al 31 de julio de 2020
14 Ter A	NO	14 A (semi)	No	No

Covid-19: Nuevas Medidas Laborales



Ley de teletrabajo

Ley 21.220, de 26.03.2020 "Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia", entró en vigencia el 1 de abril de 2020, regulando su definición, jornada, descansos, medios y protección.

❖ Dictamen N° 1389/007, de 08.04.2020, de la Dirección del Trabajo.

Definiciones:

- ▶ Trabajo a distancia: Prestación de servicios total o parcial desde el domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- ▶ Teletrabajo: Prestación de servicios mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o reporte de los servicios mediante esos medios.

Procedencia:

- ▶ Debe ser acordado por las partes, al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de su vigencia
- ▶ Puede ser total o parcial
- ▶ No puede suponer menoscabo, sobre todo en remuneraciones
- ▶ Trabajador mantiene todos los derechos individuales y colectivos
- ▶ Cláusulas especiales exigidas en contratos de trabajo o anexos. Es consensual, no solemne
- ▶ Partes pueden volver a trabajo presencial

Jornada

- Sujeto a la regulación regular en materia de jornada ordinaria de trabajo, con ciertas excepciones también contenidas en la nueva ley. Mayor flexibilidad de alternativas de horario.
- Empleador debe asumir el costo del sistema de control de horarios.
- En el teletrabajo se podrá acordar la prestación de servicios sin sujeción al límite de jornada ordinaria, pero existiendo una presunción de jornada en cuanto exista una supervisión y control de la forma de trabajar

Descansos

- En caso de trabajo con jornada: reglas generales,
- En caso que teletrabajador no esté sujeto a jornada, o trabajador a distancia determine libremente su horario: desconexión mínima de 12 horas del trabajador dentro de 24 hrs.
- Empleador no podrá efectuar comunicaciones, órdenes o requerimientos en los días de descanso, permisos o vacaciones.

Seguridad

- Condiciones específicas serán establecidas por un Reglamento del Min.Tjo dentro de 30 días.
- Empleador deberá comunicar condiciones de salud y cuidado y velar por su cumplimiento.
- Autorización del trabajador o tercero para ingresar al lugar de trabajo.
- Aplicación de deberes generales y Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Costos

- Equipos, herramientas y materiales deben ser proporcionados por el empleador.
- Costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son del empleador.
- DT: partes puedes acordar asignaciones por uso de internet, energía eléctrica, alimentación, etc.

Ley 21.227

“Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo en circunstancias excepcionales”

Aprobada por el Congreso: 31.03.2020

Promulgada por el Presidente:
01.04.2020

Entrada en vigencia: 06.04.2020

Posibles modificaciones en discusión

- ▶ Suspensión del contrato de trabajo con motivo de los actos de autoridad que paralicen territorio e impidan la prestación de servicios
- ▶ Pactos de suspensión
- ▶ Pactos de reducciones temporales de jornada

Suspensión del Contrato por Acto de Autoridad

El acto o declaración de autoridad que implique paralización de actividades en todo o parte del territorio y que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios (por ejemplo, cuarentena obligatoria), producirá de pleno derecho la suspensión temporal del contrato de trabajo, salvo que las partes acuerden por escrito dar continuidad a la relación laboral durante el periodo afectado por la declaración o acto de autoridad.

- ▶ La suspensión implica:
 - ✓ Cese de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, y
 - ✓ Cese de la obligación de pagar la remuneración y otros beneficios por parte del empleador.

- ▶ Resolución fundada del Subsecretario de Hacienda, suscrita por Subsecretario del Trabajo
 - ✓ Zona afectada
 - ✓ Establecimientos exceptuados de paralización

Beneficios establecidos en la nueva ley para la suspensión

Los trabajadores podrán acceder extraordinariamente a las prestaciones del seguro de cesantía, aun cuando sus contratos de trabajo no estén terminados

- ▶ Seguro de cesantía: pagos decrecientes
- ▶ Las referidas prestaciones se efectuarán con cargo a los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador, y cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Durante la suspensión, el empleador continuará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social (excepción: seguro de accidentes del trabajo)

Las cotizaciones se calcularán sobre la base que determine la ley (materia en actual discusión por ley modificatoria)

Suspensión del Contrato por Acuerdo de las Partes

En los períodos en que no exista un acto o declaración de autoridad, los empleadores que vean afectadas sus actividades pueden suscribir con sus trabajadores un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

- ▶ Este pacto genera los mismos efectos de cese de obligaciones recíprocas, y el derecho a los beneficios establecidos para la suspensión (beneficios del seguro de cesantía, y pago de cotizaciones).
- ▶ Partes deben presentar ante la AFC una declaración simple que de cuenta de la suspensión y de la procedencia de los beneficios.
- ▶ No se permiten pactos diferidos: suspensión debe iniciarse al menos al 01 día del mes siguiente al pacto (materia en actual discusión)

Pactos de reducción de jornada

Las empresas que se encuentren en determinadas situaciones puedan pactar con los trabajadores una reducción temporal de la jornada laboral, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere.

- ▶ No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.
- ▶ Con ocasión de este pacto, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional a su jornada reducida, más un complemento de cargo a su seguro de cesantía sujeto a un tope máximo mensual. Si la jornada se reduce en un 50%, el complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si se reduce en menor porcentaje, el complemento se calcula proporcionalmente.
- ▶ El empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración convenida en el pacto.
- ▶ Vigencia máxima de 3 o 5 meses dependiendo del tipo de contrato.

Otras materias relevantes:

- ▶ Las partes pueden pactar por escrito la continuidad de servicios durante los períodos cubiertos por los actos de autoridad.
- ▶ En caso de existir esos pactos, o en caso que el trabajador esté recibiendo subsidios por incapacidad laboral durante los referidos períodos, el trabajador no podrá acceder a los beneficios de la nueva ley mientras duren esas circunstancias.
- ▶ Durante la suspensión, el trabajador mantendrá su derecho a licencia médica por enfermedad o accidente (de origen común), y a los subsidios por incapacidad laboral.
- ▶ Trabajadores de casa particular podrán acceder a su indemnización a todo evento mediante uno o más giros de la respectiva AFP, calculados sobre su remuneración mensual. El empleador solo estará obligado a continuar pagando cotización de salud y del SIS.
- ▶ Durante la vigencia de la suspensión, solo se podrá poner término a la relación laboral por aplicación de las causales “necesidades de la empresa” o “desahucio escrito del empleador” (artículo 161 del Código del Trabajo).
- ▶ Durante el plazo de 6 meses desde la vigencia de la nueva ley, o mientras exista Estado de Catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal “caso fortuito o fuerza mayor”, invocando como motivo los efectos de la pandemia de Covid-19.