



DERECHO PUCV

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

MINUTA

MEDIDAS LABORALES Y TRIBUTARIAS IMPULSADAS

EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19

Departamento de Derecho de la Empresa PUCV¹

Abril 2020

Este documento contiene una síntesis con las principales medidas laborales y tributarias adoptadas por el Ejecutivo con el objeto de permitir a las empresas y a las personas naturales hacer frente a la situación de contingencia nacional derivada de la pandemia COVID-19.

Desde la perspectiva laboral, se ha tenido a la vista para la confección de esta Minuta lo dispuesto en la **Ley N° 21.220** sobre trabajo a distancia; la **Ley N° 21.227** sobre protección al empleo; el **Dictamen N° 1389/007** de la Dirección del Trabajo; la **Resolución Exenta N° 88** del Ministerio de Hacienda (06.04.2020) y la **Norma de Carácter General N° 263** de la Superintendencia de Pensiones (SP).

Desde la perspectiva tributaria, se ha considerado la **Ley N° 21.225** que incorpora medidas para apoyar a las familias y las MIPYMES; la **Ley N° 21.217** sobre pago de factura a 30 días; la **Ley N° 21.223** relativa a la renovación de los permisos de circulación; el **Decreto N° 42** del Ministerio de Hacienda (01.04.2020); y, finalmente, el **proyecto de circular** que el Servicio de Impuestos Internos (SII) ha puesto en consulta pública, relativo al nuevo criterio en materia de gastos necesarios.

¹ Este documento ha sido confeccionado por los ayudantes del Departamento de Derecho de la Empresa de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vicente Antúnez, María Jesús Díaz y Joaquín Fernández. La información aquí contenida fue preparada sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

MEDIDAS DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL

A. OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS

La nueva normativa tiene por objeto regular las hipótesis de **trabajo a distancia, teletrabajo, suspensión del contrato laboral y reducción de la jornada laboral**, incorporando las flexibilidades y beneficios que para cada caso se indican. Con esto, se busca proteger los ingresos y la relación laboral de los trabajadores con el fin de que no pierdan sus derechos laborales y mantengan su seguridad social.

Los beneficiarios de estas medidas son los trabajadores que cumplan con los requisitos que se han establecido para cada hipótesis.

Sin perjuicio de lo anterior, estos beneficios no aplicarán para las siguientes personas:

1. Los trabajadores que **no se rijan por el Código del Trabajo** y aquellos que **no estén afiliados al Seguro de Cesantía**;
2. Los trabajadores que hayan celebrado con su empleador un pacto que permita asegurar la **continuidad de la prestación de los servicios** al momento de dictarse el acto o declaración de la autoridad (cuarentena);
3. 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. Esta circunstancia se mantendrá durante todo el tiempo que perciban dicho subsidio.

B. FLEXIBILIDAD O TELETRABAJO

El empleador y los trabajadores tienen diversas **alternativas para enfrentar la contingencia**:

- a) Pactar que los servicios se presten en modalidad de “trabajo a distancia”, o bien, “teletrabajo”, siempre que sea posible.

Se entiende por “trabajo a distancia” 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.

Se denominará “teletrabajo” si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

- b) Acordar con los trabajadores cambios de turnos y horarios de ingreso y salida para evitar las aglomeraciones;
- c) Otorgar feriado colectivo en toda la empresa por 15 días hábiles;
- d) Acordar con cada trabajador individualmente que haga uso de sus vacaciones;
- e) Otras medidas, como acordar la suspensión del contrato con o sin goce de remuneraciones, o bien la reducción de la jornada laboral.

Cuando la naturaleza de los servicios prestados permita la modalidad de **trabajo a distancia** o **teletrabajo**, esta modalidad podrá incorporarse por medio de las siguientes alternativas:

- a) Pactando un nuevo contrato laboral, donde se exprese la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo;
- b) En caso de un contrato ya existente, podrá incorporarse la nueva modalidad de trabajo a través de un anexo.

Por lo demás, adoptándose la modalidad de **trabajo a distancia** o **teletrabajo**, el empleador y el trabajador pueden acordar que el trabajo abarque todo o parte de la jornada laboral.

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 (10 horas) y semanal (45 horas), y las normas relativas al descanso semanal.

En el caso del **teletrabajo**, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. Sin embargo, 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.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario, o de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá respetar su derecho a obtener, a lo menos, **12 horas continuas de desconexión absoluta**, donde el empleador no puede exigir al trabajador el cumplimiento de obligaciones laborales.

En cuanto a los accidentes que sufra el trabajador durante la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, operará el **seguro de accidentes laborales** siempre que dicho accidente haya tenido lugar con ocasión del cumplimiento de obligaciones laborales.

Finalmente, los trabajadores que presten servicios bajo cualquiera de estas modalidades **gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo**.

Esto implica, entre otras cosas, que los equipos, herramientas y materiales necesarios para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, además de los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador. El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

C. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Es necesario distinguir si es que la empresa se encuentra imposibilitada de funcionar debido a un acto de autoridad (declaración de cuarentena total) o no.²

1. Empresa no puede funcionar por declaración de cuarentena total

a) Suspensión del contrato laboral

En caso que la empresa se encuentre ubicada en una comuna afectada por la declaración de cuarentena total, el **contrato de trabajo se entenderá automáticamente suspendido**, por lo que el empleador y el trabajador están exentos del cumplimiento de sus obligaciones (es decir, no hay pago de sueldo ni prestación de servicios).

² Las zonas o territorios afectados por la paralización total de actividades, así como los establecimientos exceptuados de dicha paralización, se encuentran determinados en Resolución Exenta N° 88, dictada por el Ministerio de Hacienda con fecha 6 de abril de 2020.

En caso de suspenderse el contrato, el empleador deberá solicitar los beneficios legales ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) en favor de su trabajador. Esta solicitud deberá hacerse vía online, en www.afc.cl, a partir del 15 de abril³.

Esto con el objeto de que el trabajador pueda acogerse a los beneficios implementados por la nueva Ley, consistente en el pago del **70% de la remuneración imponible** con cargo a la cuenta individual del seguro de cesantía, y si este no fuere suficiente, con cargo a un fondo solidario de cesantía.

Si bien el primer mes de beneficio el Estado hará pago del 70% de la remuneración imponible, este pago irá reduciéndose con los meses. El segundo mes, el pago corresponderá al 55% de la remuneración imponible, el tercer mes al 45%, el cuarto mes al 40%, el quinto mes al 35% y el sexto mes al 30%.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá seguir pagando las **cotizaciones previsionales y de salud**, por el total de ingresos originales, durante el período que dure la suspensión del contrato. En el caso de la **cotización de pensiones**, se ha facultado al empleador para no pagarla dentro del plazo legal, pudiendo hacerlo hasta el mes de **Octubre de 2021**.

Durante la reducción de jornada, los empleadores mantendrán el derecho de sus trabajadores a percibir beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, si los hubiere.

Es necesario señalar que, para acogerse a estos beneficios, los trabajadores deben estar afiliados al Seguro de Desempleo y registrar **3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses o 6 cotizaciones discontinuas durante los últimos 12 meses**.

b) Trabajo a distancia o Teletrabajo

Sin embargo, el empleador podrá acordar con el trabajador que este último siga prestando los servicios, pero en **modalidad de teletrabajo**, en cuyo

³ AFC Chile ha publicado un calendario con las fechas relativas a la postulación y pago de beneficios. El documento se encuentra disponible [aquí](#).

caso seguirán rigiendo las obligaciones derivadas del contrato laboral, incluida la de pagar las remuneraciones respectivas. En otras palabras, **el contrato de trabajo no se suspende.**

Cuando se acuerde la modalidad de teletrabajo, deberá registrarse dicho acuerdo de manera electrónica en la Dirección del Trabajo, **dentro de los quince días** siguientes a su celebración.

2. Empresa sí puede funcionar porque no se encuentra sujeta a cuarentena total

a) Suspensión voluntaria del contrato

En aquellos casos donde la empresa no se encuentre impedida en su funcionamiento por la declaración de cuarentena total, pero que sí se vea impedida de funcionar normalmente debido a que sus ventas y servicios se han visto severamente afectadas por la contingencia, la empresa podrá igualmente acordar con el trabajador la **suspensión temporal del contrato de trabajo.**

En este caso, el trabajador que hubiere consentido en la suspensión podrá también acogerse a los beneficios de la nueva Ley (es decir, recibir el 70% de remuneración imponible, la que irá disminuyendo progresivamente), para lo cual el empleador deberá seguir el mismo procedimiento antes señalado, esto es, notificar de la suspensión a la AFC.

b) Reducción temporal de la jornada laboral a la mitad

Pero la suspensión del contrato de trabajo no es la única alternativa. Los empleadores podrán también acordar con sus trabajadores, de manera individual o colectiva, la **reducción de la jornada laboral.**

En efecto, la empresa que se ha visto afectada por menores ventas, podrá consultar con los trabajadores la **reducción de la jornada en hasta un 50%.** En caso de producirse dicha reducción, el empleador sólo tendrá la obligación de **pagar el 50% de la remuneración,** a la cual se sumará un

complemento de 25%, con tope de \$225.000 mensual⁴. Dicho complemento o aporte adicional se financiará con cargo al fondo de cesantía.

Es decir, aún cuando el trabajador cumplirá la mitad de la jornada, de todas formas recibirá el 75% de la remuneración que normalmente obtiene por el cumplimiento de la jornada completa.

Para poder suscribir este pacto de reducción de jornada laboral, **el empleador debe encontrarse en alguna de las situaciones previstas por la ley**. Estas son:

- Ser contribuyentes de IVA y sufrir una disminución promedio de ventas durante tres meses consecutivos superior al 20%, en comparación al promedio de ventas que durante esos mismos obtuvo en el año anterior.
- Estar en proceso de reorganización.
- Estar en proceso de asesoría económica de insolvencia.
- Ser una empresa de carácter esencial y que no puede paralizar sus actividades, pero sí reducir su jornada para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Por su lado, **para poder el trabajador optar a este pacto de reducción** de jornada laboral, hay que distinguir:

- Si está con contrato indefinido, debe tener al menos 10 cotizaciones mensuales con el mismo empleador, sean continuas o discontinuas;
- Si está con contrato a plazo fijo, deberá tener al menos 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

¿Cuál es la **duración máxima** de los pactos de reducción de jornada laboral?

- En el caso de quienes tengan contrato indefinido, el plazo máximo es de 5 meses continuos;

⁴ Si se acuerda reducir la jornada en un 40%, el complemento se reduce a un 20%. Si la reducción es de un 30%, el complemento será de un 15%. Si la reducción es de un 20%, el complemento será del 10%. Finalmente, si se reduce la jornada sólo en un 10%, el complemento será de un 5%. Una tabla de cálculo demostrativa es posible encontrarla en www.protecciondelempleo.cl

- Para quienes tengan contrato a plazo fijo, 3 meses continuos.

Luego de eso, automáticamente se volverá a las condiciones pactadas originalmente.

Para suscribir este pacto, el empleador deberá **proponerlo a través de la página web de la Dirección del Trabajo** (www.dt.gob.cl), y el trabajador deberá aceptar y firmarlo digitalmente en la misma página. Dicha propuesta debe contener las menciones que expresamente prevé la ley.

Durante la vigencia del pacto de reducción, el empleador seguirá obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondiente a la remuneración imponible convenida en el mismo pacto.

Conviene aclarar que, para acogerse a los beneficios de la nueva Ley, es necesario, según se ha dicho, o suspender totalmente la actividad laboral o rebajar la jornada laboral. En consecuencia:

1. No es posible acogerse a los beneficios asociados a la hipótesis de suspensión del contrato laboral si es que el **trabajador sigue cumpliendo con sus obligaciones laborales** a través, por ejemplo, de un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.
2. No es posible recibir los beneficios por suspensión del contrato si se ha pactado una **reducción de la jornada laboral**, puesto que se han contemplado beneficios distintos e incompatibles para este último caso.
3. No es posible acogerse a los beneficios de la reducción de jornada laboral en los casos que el **trabajador siga cumpliendo jornada completa**, con el propósito de reducir el sueldo en un 50% y que el trabajador reciba el complemento del 25%.
4. En general, no será posible acogerse a ninguno de los beneficios legales si es que el **trabajador o el empleador no cumplen con los requisitos** que para cada caso se han fijado, o si el trabajador se encuentra en alguna de las **hipótesis generales de exclusión** expuestas al inicio de esta Minuta.

En el caso de los trabajadores que, mediante simulación o engaño, accedan a complementos y/o prestaciones, u obtengan un beneficio mayor al que les corresponde, cometerán un **delito** y serán sancionados con reclusión menor en sus

grados medio a máximo (**541 días a 5 años**). También será castigado el empleador si facilita los medios que permitan cometer dicho delito. Lo anterior sin perjuicio de la **obligación de restituir** los fondos obtenidos fraudulentamente,

D. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

En el caso de suspensión del contrato laboral, los trabajadores de casa particular podrán pedir directamente el uso de los fondos de su **cuenta de indemnización**, en la **AFP** donde cotiza mensualmente⁵.

Para ello, deberán presentar una **declaración jurada simple** ante la AFP respectiva, en la que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones de exclusión que contempla la Ley.

Una vez hecha la solicitud, la AFP deberá girar de la cuenta del trabajador el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuera inferior.

Si el acto o declaración de autoridad se extendiera por más de 30 días y el trabajador tuviera saldo en dicha cuenta, la AFP girará la suma equivalente al 55% de la remuneración imponible el segundo mes; 45% el tercero y, 40% y 35% en el cuarto y quinto mes, respectivamente.

También podrán suscribir el pacto de reducción temporal de la jornada laboral. En este caso, se aplican las mismas reglas de pago que para el resto de los trabajadores.

E. TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

a) Sobre el despido bajo la causal de fuerza mayor

La causal de fuerza mayor es una de aquellas que **no da derecho a indemnización** en favor del trabajador y significa dar término a la relación laboral producto de un hecho o suceso que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad tanto del empleador como del trabajador, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios y que no se haya podido evitar.

⁵ La Superintendencia de Pensiones (SP) ha dictado la Norma de Carácter General N° 263 (08.04.2020), a través de la cual instruye a las AFP en relación con el nuevo beneficio que permite a los trabajadores de casa particular retirar fondos de su cuenta de ahorro de indemnización.

Sumado a lo anterior, para que proceda la causal de fuerza mayor para despedir a un trabajador lo que debe ocurrir es que aquel hecho inimputable, imprevisible e irresistible sea de **carácter permanente en el tiempo**. Mientras que el caso de la pandemia de COVID-19 es más bien transitoria, no cumpliéndose entonces la necesaria permanencia del hecho.

Por lo mismo, y en protección de los trabajadores, es que se ha determinado la **prohibición de despedir al trabajador alegando la causal de fuerza mayor durante el plazo de 6 meses** o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, producto de las consecuencias generadas a partir de la cuarentena total, del Estado de Catástrofe y, en general, de todas las consecuencias propias de la pandemia de COVID-19.

En cualquier caso, si llegase a ocurrir un despido con esta causal en la práctica, le corresponde al trabajador hacer un **reclamo ante la Dirección del Trabajo**, preferentemente por vía electrónica, o recurrir a los **tribunales de justicia por despido injustificado**.

b) Sobre el despido bajo la causal de necesidades de la empresa

La causal de despido por necesidades de la empresa es de aquellas que **sí da lugar a indemnización** en favor del trabajador, y consiste en dar término a la relación laboral por las necesidades que la empresa considere pertinentes, tales como las derivadas de la racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En este sentido y nuevamente en atención a una óptima protección del trabajador, en el supuesto de encontrarse el empleador con complicaciones de productividad o complejidades económicas derivadas y no existiendo otra posibilidad que no implique algún despido, **es esta causal la señalada por la ley como aquella que debe ser utilizada para despedir a uno o más trabajadores** cuando se trate de consecuencias derivadas de la pandemia de COVID-19, con su respectiva indemnización.

Finalmente, y tal y como lo contempla el Código del Trabajo, **es posible despedir a un trabajador** que decide no asistir a trabajar en dos días seguidos o tres lunes en el mes, siempre que ni la empresa ni el trabajador estén ubicados en una zona o comuna sujeta a cuarentena total.

F. MEDIDAS DISTINTAS ADOPTADAS POR SINDICATOS Y EMPRESAS

Sin perjuicio de las medidas que incorpora la Ley, cabe recordar que esto no obsta a que los empleadores y los sindicatos de trabajadores adopten de común acuerdo otras medidas, tales como:

- a) La **rebaja de ciertos beneficios colectivos**;
- b) Una **garantía de estabilidad del empleo**, es decir, un compromiso de la empresa de no despedir, ni aun en las causales actualmente vigentes (por ejemplo, por necesidad de la empresa);
- c) **Rebajas de jornada y de remuneración**, especialmente en aquellos casos donde el empleador, por no cumplir los requisitos legales, no puede hacer uso de la reducción de jornada y beneficios que prevé la Ley.
- d) Entre otros.

MEDIDAS DESDE LA PERSPECTIVA TRIBUTARIA

El Ejecutivo ha dispuesto una serie de medidas tributarias que tienen por objeto entregar mayor liquidez a las empresas y a las personas. En la elaboración de estas medidas, el Gobierno siguió la mayoría de las recomendaciones hechas por la OCDE.

Es posible identificar las siguientes medidas generales y especiales.

A. MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL

1. Reducción transitoria del Impuesto de Timbres y Estampillas a 0%⁶ (Ley 21.225)

⁶ Actualmente, las tasas de Impuesto de Timbres y Estampillas establecidas para pagarés, letras de cambio y cualquier documento en que conste una operación de crédito de dinero, son las siguientes: 0,066% sobre el monto del capital de la deuda por cada mes o fracción de mes entre la emisión y el

Esta reducción aplica a los documentos u operaciones realizados entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de 2020. Incluye todas las operaciones de crédito de dinero, siendo irrelevante el ingreso o patrimonio del deudor.

2. Suspensión de Pagos Provisionales Mensuales (PPM) de las empresas durante los próximos tres meses (Decreto N° 42 del Ministerio Hacienda)

Se condonan los Pagos Provisionales Mensuales (PPM) a los contribuyentes de primera categoría que declaren renta efectiva. Esta medida comprende los meses de abril, mayo y junio.

Cabe recordar que los PPM son anticipos del impuesto a la renta que se pagan mensualmente en base a los ingresos que el contribuyente hubiere obtenido el mes anterior.

3. Se adelanta la vigencia de pago a 30 días de facturas

La Ley N° 21.217 adelanta la vigencia de la obligación de pagar factura en un plazo máximo de 30 días, prohibiendo pactos de extensión de plazo entre empresas de distinto tamaño, esto es entre una que facture más de 100.000 UF anuales con una que facture menos de esa cantidad

B. MEDIDAS ESPECIALES PARA EMPRESAS Y PERSONAS DE GRUPOS ESPECÍFICOS (DECRETO N° 42 DEL MINISTERIO HACIENDA)

1. Contribuciones de bienes raíces

A) Se prorroga el plazo de pago de contribuciones correspondiente a la primera cuota de abril para las siguientes personas:

- a) Personas naturales (contribuyentes del impuesto global complementario y o único de segunda categoría) sobre inmuebles con avalúo fiscal inferior a \$ 133.000.000 a marzo del 2020.

vencimiento del mismo, con un máximo de 0,8%; y, 0,0332% tratándose de documentos que contengan operaciones de crédito a la vista o sin plazo de vencimiento.

- b) Empresas que, por sí y sus relacionadas, tengan ventas anuales inferiores a UF 350.000.

Este pago deberá efectuarse en tres cuotas iguales, que se sumarán a las siguientes tres cuotas de contribución (junio, septiembre y noviembre), con una tasa de interés de 0%. Esta medida comienza a regir a partir de abril.

- B) Se faculta a la Tesorería y al SII para condonar interés y multas por el pago de impuesto territorial fuera de plazo. Esta medida tiene vigencia hasta el 30 de septiembre del 2020

2. Postergación del pago IVA durante los próximos 3 meses

Se posterga el pago de IVA de los próximos 3 meses para empresas que:

- a) Cumplan los requisitos para acogerse al régimen PYME del artículo 14 D), principalmente que el promedio de ventas, por sí y relacionadas, de los tres últimos años sea inferior a UF 75.000; o,
- b) Por sí y sus relacionados tengan ventas menores a UF 350.000.

Esta medida comienza a regir a partir de abril.

Ambos grupos de contribuyentes pagarán los impuestos prorrogados desde julio de este año: los primeros en 12 cuotas iguales y sucesivas; y los segundos en 6 cuotas iguales y sucesivas

3. Postergación del pago de Impuesto a la Renta

Asimismo, se posterga hasta el 31 de julio de 2020 el pago anual de Impuesto a la Renta para las empresas que cumplan los requisitos para acogerse al régimen PYMES del art. 14 D), principalmente que el promedio de ventas, por sí y relacionadas, de los tres últimos años sea inferior a UF 75.000.

Por otro lado, se otorga mayor flexibilidad en los plazos para presentar declaraciones juradas asociadas a la Operación Renta 2020⁷, facultando al SII y a

⁷ Véase las resoluciones exentas N° 30, 32 y 35 del Servicio de Impuestos Internos.

la Tesorería para condonar los intereses penales y multas por declaraciones o gestiones fuera de plazo. Esta medida también tiene vigencia inmediata.

4. Prórroga del plazo de opción a regímenes de tributación:

Se prorroga hasta el 31 de julio la posibilidad de las PYMES de optar a los regímenes tributarios del artículo 14 A) y 14 D).

5. Gastos necesarios

El SII ha señalado que todos los gastos de las empresas para enfrentar la contingencia serán aceptados como gasto tributario. Esta medida tiene vigencia inmediata.

Ahora, cabe preguntarse qué ocurre con las multas contractuales que se generen por incumplimientos de contratos que han tenido por causa la contingencia nacional, pero respecto de los cuales no hubiere operado la “fuerza mayor” o “caso fortuito” por COVID-19. Debe recordarse que esta multa sería normalmente un gasto rechazado, pero puede ser que el SII lo interprete de todas formas como gasto necesario.

Debe tenerse en todo caso presente que el SII ha puesto en consulta una nueva circular, cuyo objeto ha sido aterrizar las medidas económicas desplegadas por el Ejecutivo. Conforme al criterio propuesto por el SII, las empresas podrán deducir como gasto necesario los **desembolsos voluntarios u obligatorios** destinados a evitar, contener o disminuir la propagación del COVID-19. En esta categoría se incluyen los recursos destinados a **aminorar o paliar los efectos de la pandemia**, y que tengan por objeto resguardar los intereses del negocio del contribuyente, garantizando, por ejemplo, sus ingresos presentes o futuros.

En específico, la circular en discusión menciona gastos como la mantención o apoyo a los trabajadores, incluyendo el pago de remuneraciones a pesar de que no hayan podido concurrir o presentarse a sus lugares de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor. En esta línea, podrá también deducirse los gastos en mascarillas, alcohol gel, jabón líquido u otros similares, como la contratación de servicios de sanitización o desinfección de instalaciones. Por lo demás, **todos los gastos asociados al trabajo remoto de sus trabajadores serán también deducibles**. Esta circular se mantendrá en consulta hasta el 15 de abril, luego de la cual se emitirá la versión definitiva.

6. Anticipación de la devolución del Impuesto a la Renta

Se anticipa la devolución de impuesto a la renta a las personas naturales y a los contribuyentes que cumplan los requisitos del régimen PYME del artículo 14 D) de la LIR, las que recibirán su devolución en el mes de abril del año 2020. Comienza a regir a partir de abril (Operación Renta 2020).

En el caso de los trabajadores independientes, se devolverá toda retención de impuesto correspondiente a enero y febrero.

7. Flexibilización en la celebración de convenios de pago de deudas tributarias

Para el caso de empresas con ingresos anuales, por sí y relacionadas, inferiores a UF 350.000, y personas con bajos ingresos (menos de 90 UTA), se establece la flexibilidad para celebrar convenios de pago de deudas tributarias con Tesorería General de la República, sin interés ni multas. Además, se suspenden temporalmente las acciones de cobranza judicial y de remates por deudas tributarias. Esta medida comienza a regir a partir de abril.

8. Prórroga del plazo de renovación de permisos de circulación (Ley N° 21.223)

Se prorroga la vigencia de los permisos de circulación hasta el 30 de junio del 2020, pudiendo efectuarse su renovación hasta dicha fecha.

Departamento de Derecho de la Empresa
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
derechodelaempresa@pucv.cl
