



Alerta Laboral

Últimas novedades legislativas y administrativas

PwC Chile – Servicios Laborales



Junio 2020

I. Alerta legal

A. Ley N° 21.240 Para sancionar la inobservancia del aislamiento u otra preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia

En el contexto de la alerta sanitaria, el día 20 de junio se publicó la ley N° 21.240 que establece el endurecimiento de penas y creación de nuevos tipos penales relacionados al incumplimiento de medidas sanitarias.

Desde un punto de vista laboral, el proyecto reviste gran relevancia debido a la creación del artículo 318 ter del Código Penal, que establece:

“El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.”

Dicho lo anterior, los elementos que componen este nuevo artículo son:

- **Sujeto que puede incurrir en el delito:** Empleadores, supervisores, jefes directos o cualquiera persona que tenga la autoridad para disponer el trabajo de un subordinado.
- **Conducta prohibida:** Ordenar la concurrencia al lugar de trabajo, cuando éste es distinto a su lugar de residencia o domicilio. Así, solicitar al trabajador cumplir con sus obligaciones mediante teletrabajo no genera problemas. Tampoco el caso de trabajadoras de casa particular “puertas adentro”.

- **Condición para configurar la conducta prohibida:** El trabajador se debe encontrar en cuarentena o aislamiento obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.
- **Penas:** Son tanto privativas de libertad como económicas:
 - Privativas de libertad: presidio menor en grados mínimo a medio (de 61 días a 3 años).
 - Económica: multa de 10UTM a 200UTM **por cada trabajador** al que se le haya ordenado concurrir.

En definitiva, los empleadores deberán ser extremadamente rigurosos en informarse respecto a las medidas sanitarias que puedan afectar a sus trabajadores -lo que plantea especiales características en caso de medidas individuales decretadas, por ejemplo, por PCR positivo-, así como también instruir a las jefaturas correspondientes sobre el respeto a dichas medidas sanitarias con relación a sus subordinados.

Adicionalmente, el delito fue incorporado al catálogo de la ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, por lo que la empresa como tal también puede ser sujeto de responsabilidad penal por incurrir en las conductas descritas en el nuevo artículo 318 ter del Código Penal.

Cabe destacar que el proyecto de ley fue objeto de un requerimiento ante el Tribunal Constitucional por parte de una bancada de diputados, pero que fue declarado inadmisibile por haberse presentado fuera de la oportunidad legal correspondiente.

B. Ley N°21.242 Que establece beneficios a trabajadores independientes producto de la emergencia sanitaria

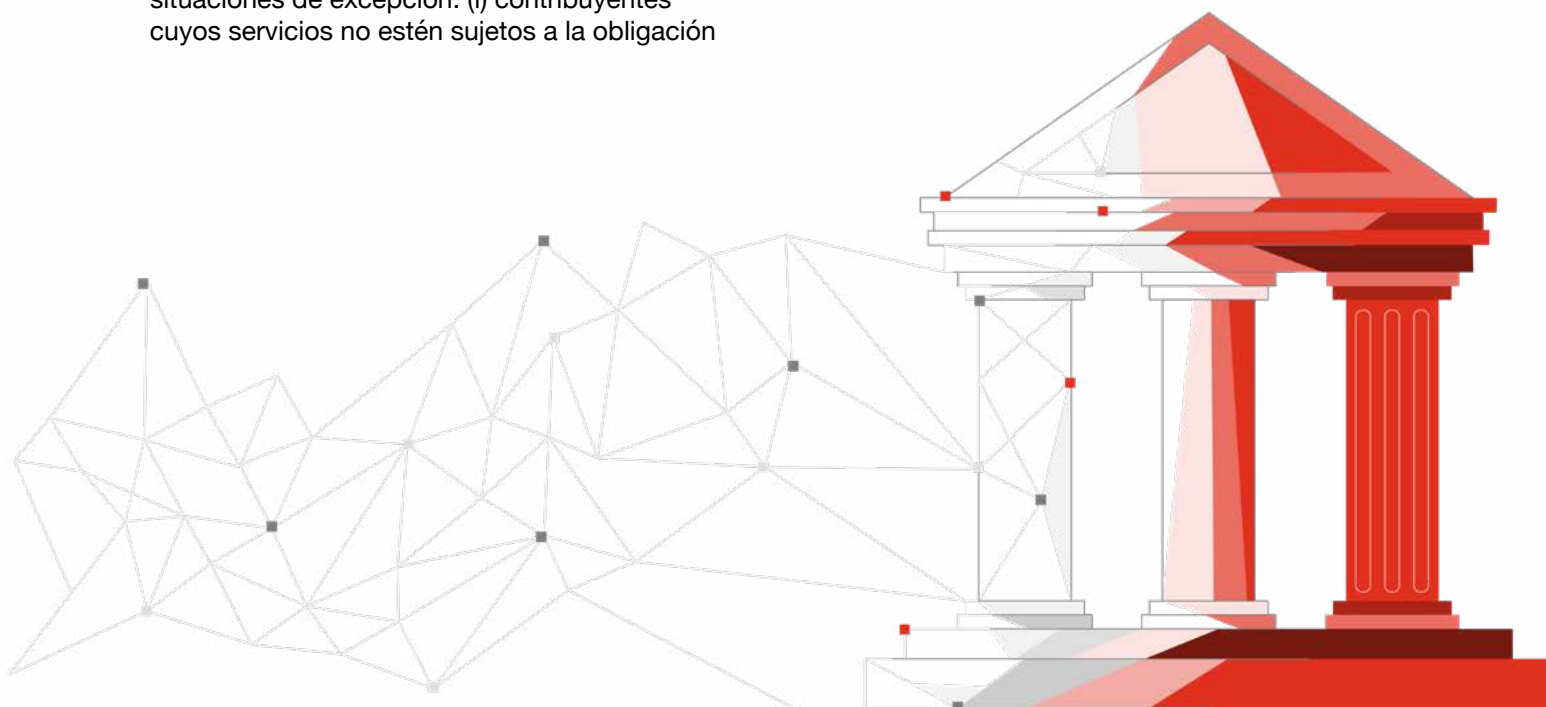
El día 24 de junio se publicó la ley N°21.242 que establece la posibilidad que trabajadores independientes que hayan visto afectados sus ingresos producto de la pandemia puedan acceder a beneficios económicos a través de subsidios y créditos, en consideración del ingreso mensual y el promedio anual de sus ingresos mensuales.

Requisitos para acceder a los beneficios de la ley

1. Haber emitido boletas de honorarios en a lo menos 3 meses, continuos o discontinuos, durante los 12 meses anteriores al 1 de abril de 2020; o haber emitido boletas de honorarios en a lo menos 6 meses, continuos o discontinuos, en los 24 meses anteriores al 1 de abril;
2. Que en el mes anterior al que se pide el beneficio los ingresos hayan disminuido al menos un 30% respecto del promedio mensual de las rentas obtenidas en los 12 meses anteriores al 1 de abril de 2020.
3. Todas las boletas antes mencionadas hayan sido emitidas de forma electrónica, salvo situaciones de excepción: (i) contribuyentes cuyos servicios no estén sujetos a la obligación

de retención del artículo 74 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y que hayan realizado pagos provisionales o (ii) contribuyentes que desarrollen su actividad económica en un lugar geográfico sin cobertura de datos móviles, sin acceso a energía eléctrica o en lugares declarados como zonas afectadas por catástrofe conforme al decreto supremo N°104, de 1977, del Ministerio del Interior.

Límites del beneficio: Hasta por 3 meses, continuos o discontinuos, dentro de los 6 meses siguientes contados desde el 1 de mayo de 2020. La solicitud debe presentarse mes a mes ante el Servicio de Impuestos Internos, organismo que se encargará de confirmar que se cumplan los requisitos; cumplidos, ordenará el pago a través de la Tesorería General de la República.





Beneficios de la Ley

La ley establece el beneficio a través de dos modalidades, dependiendo de los ingresos promedio del trabajador: subsidio (sin deber de reintegro) y crédito fiscal (con deber de reintegro):

a) Subsidio para trabajadores independientes

Los beneficiarios de este subsidio serán aquellos trabajadores independientes con rentas mensuales promedio iguales o inferiores a \$500.000.- durante el 2020, siendo la cobertura del subsidio de hasta un 70% de la caída de los ingresos por boletas de honorarios.

El subsidio tendrá los siguientes tramos:

- Trabajadores independientes con renta promedio mensual igual o inferior a \$320.000.-, el porcentaje de la caída que será cubierta de un 70%
- Trabajadores independientes con renta promedio mensual mayor a \$320.000.- y menor o igual a \$400.00.- el porcentaje de la caída que será cubierta será de un 50%
- Trabajadores independientes con renta promedio mensual mayor a \$400.000 y menor o igual a \$500.000.-, el porcentaje de la caída que será cubierta será de un 40%.

En todos los casos el tope máximo del subsidio ascenderá a \$100.000 mensuales.

b) Crédito para trabajadores independientes

Beneficio consistente en un crédito del fisco, con períodos de gracia de un año, tasa de interés real del 0% y un período de 3 años para su pago, al que podrán optar aquellos trabajadores independientes que tengan rentas promedio mensuales superiores a \$500.000.- o para aquellos trabajadores beneficiarios del subsidio que busque complementar esa ayuda con este financiamiento adicional.

Este préstamo deberá ser restituido al Servicio de Tesorerías en tres cuotas anuales y sucesivas, sin multas ni intereses. La primera cuota (abril 2022) corresponderá el pago del 20% del beneficio total obtenido, y las dos cuotas restantes (abril 2023 y 2024) corresponderán al 40% en cada una.

El referido préstamo tiene un tope máximo de \$650.000.- por 3 meses.

Finalmente, la ley señala que a partir de julio 2021, se le realizará al trabajador independiente una retención adicional del 2% respecto de las rentas que perciba los cuales se destinarán íntegra y exclusivamente a la devolución del beneficio.

II. Jurisprudencia administrativa

a) Dictamen 1959/015 – Otorgamiento de beneficios a los trabajadores por parte del empleador durante suspensión del contrato de trabajo por Covid-19

Desde la dictación de la ley N° 21.227 en abril de 2020 -y su posterior modificación por la ley N°21.232- que introdujo las alternativas de suspensión del contrato de trabajo y pactos de reducción de jornada para salvaguardar los puestos laborales durante la emergencia sanitaria, se había planteado la duda si era factible que el empleador otorgara beneficios en dinero o en especie a sus trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo, sea que ésta se hubiese producido de pleno derecho por un acto de autoridad o por mutuo acuerdo de las partes.

El dictamen viene a despejar las dudas respecto al tema, señalando que no existe improcedencia jurídica para que el empleador otorgue beneficios a sus trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo, en la medida que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que la entrega de los beneficios no se encuentre sujeta a una contraprestación de servicios por parte del trabajador suspendido y;
2. Que el beneficio tenga por objeto complementar aquella parte de los ingresos del trabajador no cubierta por el Seguro de Desempleo.

Cumpléndose los requisitos anteriores, la Dirección del Trabajo ha estimado que no se configuraría un ardid malicioso para obtener los beneficios de la ley, sin perjuicio de poder ejercer sus facultades fiscalizadoras sobre la materia.

Las razones otorgadas por la Dirección del Trabajo para defender esta posición es que la ley N° 21.227 busca moderar los efectos de la pandemia en el mercado laboral, pero también en los ingresos de los trabajadores, por lo que, al no existir una prohibición respecto a la materia, no sería procedente limitar la autonomía de la voluntad de las partes sobre una de las materias que fundamenta el espíritu de la ley: el resguardar el ingreso de los trabajadores.



b) Dictamen 1884/014 – Derecho a sala cuna - Emergencia sanitaria covid-19

Conforme lo establece el artículo 203 del Código del Trabajo, las empresas que emplean 20 o más mujeres deben otorgar derecho a sala cuna a todas aquellas trabajadoras madres de niños de hasta 2 años, disponiendo tres alternativas para que el empleador dé cumplimiento a esta obligación.

Excepcionalmente, la Dirección del Trabajo ha autorizado el otorgamiento del bono compensatorio en casos que no es posible cumplir con la obligación legal de alguna de las alternativas que permite la ley, tales como la salud del menor, inexistencia de establecimientos con autorización JUNJI, entre otros.

Tomando en consideración la reciente dictación de la ley N° 21.220 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, así como también el efecto de la pandemia mundial generada por el Covid-19, la Dirección del Trabajo en su Ordinario N°1884-014 de fecha 11 de junio de 2020, ha manifestado que también es posible recurrir al pago de dicho derecho mediante un bono compensatorio en caso de trabajadoras que cumplan sus funciones mediante modalidad de teletrabajo que se vean impedidas de llevar a sus hijos a sala cuna producto de la pandemia.

Respecto al monto del bono, éste debe permitir que la madre trabajadora encargue el cuidado de sus hijos menores de 2 años y que le permita así prestar sus servicios. La autoridad destaca que, de acuerdo a su doctrina en esta materia, el monto del beneficio debe ser equivalente a los gastos que irroguen los establecimientos en la respectiva localidad de que se trate.

Finalmente el razonamiento de la autoridad administrativa señala que la modalidad de teletrabajo no es incompatible con el derecho a sala cuna de la madre trabajadora, por lo que el empleador deberá dar cumplimiento a dicha obligación mediante alguna de las tres alternativas legales; sin embargo, atendido el efecto del Covid-19, que mantiene cerradas dichas instalaciones, así como también la razonable aprehensión de las madres de enviar a sus hijos a salas cunas, la Dirección del Trabajo ha autorizado excepcionalmente la sustitución del cumplimiento de la obligación legal del empleador de proporcionar sala cuna mediante un bono compensatorio en aquellos casos de trabajadoras que cumplen sus funciones mediante trabajo a distancia o teletrabajo.



Contactos

Roberto Carlos Rivas

Socio

Tax and Legal, PwC Chile

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Tel: +56 2 2940 0150

Cel: +569 9 699 3379

Francisca Álvarez

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile

francisca.alvarez@pwc.com

Tel: +56 2 2940 0150

Cel: +56 9 7976 9958

Gabriel Halpern

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile

gabriel.halpern@pwc.com

Tel: +56 2 2940 0150

Cel: +56 9 8233 0790

Gloria Droguett

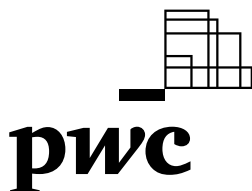
Gerente

Servicios Laborales, PwC Chile

gloria.droguett@pwc.com

Tel: +56 2 2940 0150

Cel: +56 9 753 90594



© 2020, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.