

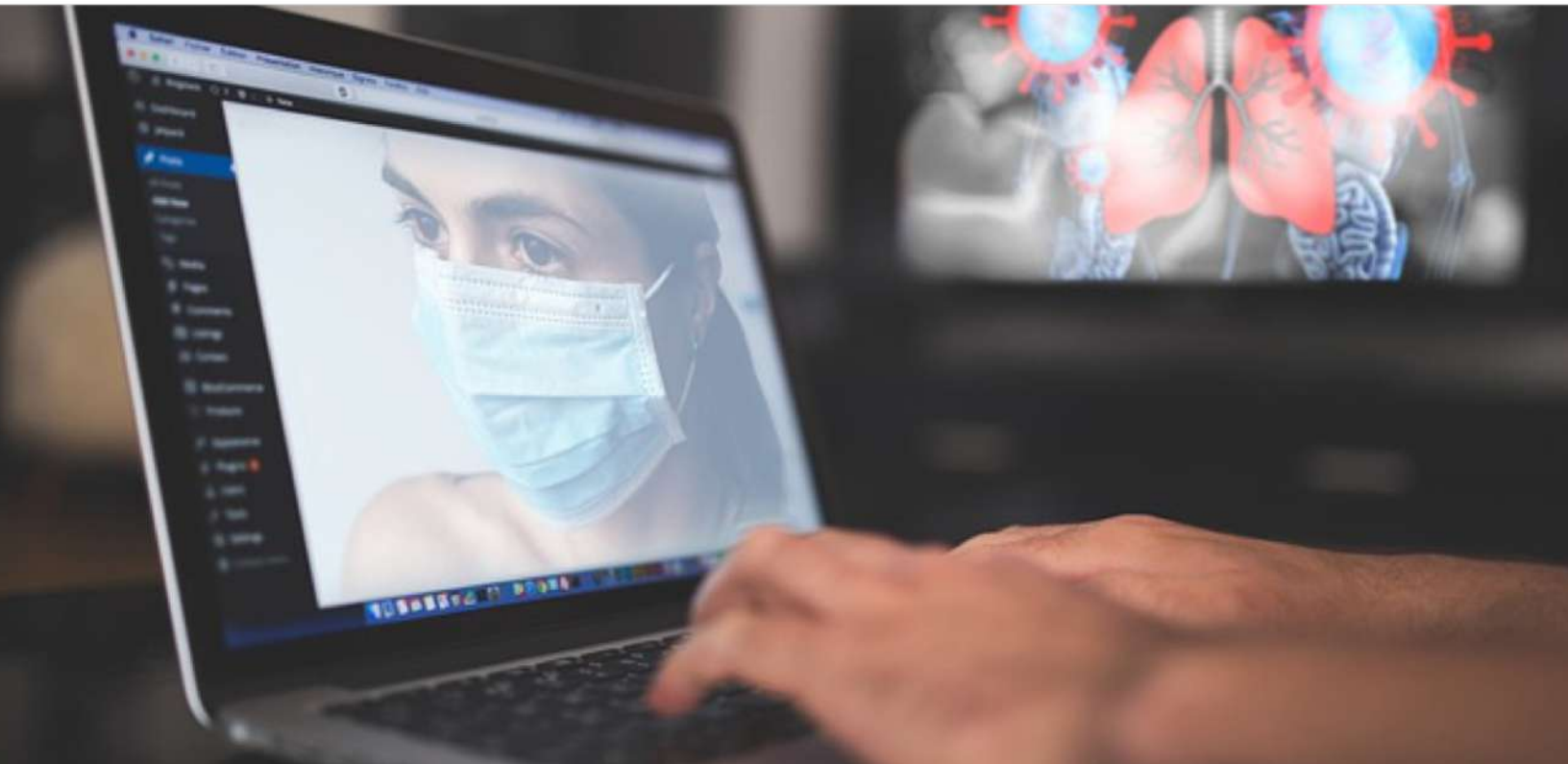
CISTERNAS Y CÍA.

ABOGADOS

CISTERNAS·LORENZINI·MASFERRER·MATUS

CONTINGENCIA COVID19 IMPLICANCIAS LABORALES

- I. Ley N° 21.227 de 6 de abril 2020
- II. Ley N° 21.232 de 1° de Junio 2020
- III. Ley N° 21.260 de 26 de Marzo 2020 Trabajo a Distancia
- IV. Oficio N° 22.260 de la Comisión del Mercado Financiero de 28 de mayo 2020
- V. Dictámenes de la Dirección del Trabajo



CISTERNAS Y CÍA.

ABOGADOS

CISTERNAS·LORENZINI·MASFERRER·MATUS



CONTINGENCIA COVID19: IMPLICANCIAS LABORALES

INDICE DE CONTENIDOS

- I. Ley N° 21.227 de 6 de abril 2020**
- II. Ley N° 21.232 de 1° de Junio 2020**
- III. Ley N° 21.260 de 26 de Marzo 2020 Trabajo a Distancia**
- IV. Oficio N° 22.260 de la Comisión del Mercado Financiero de 28 de mayo 2020**
- V. Dictámenes de la Dirección del Trabajo**
 - 1. 1116-004 de 6 de marzo 2020**
 - 2. 1239-005 de fecha 19 de marzo 2020**
 - 3. 1283-006 de 26 de marzo 2020**
 - 4. 1389-007 de 4 abril 2020**
- VI. Resumen**

La emergencia mundial de salud pública por el brote del coronavirus Covid-19, ha producido innegables efectos en el trabajo y sus características. La actividad legislativa ha generado nuevos instrumentos de reglamentación de la relación laboral y a su turno la Dirección del Trabajo ha efectuado algunos dictámenes en uso de sus atribuciones interpretando la ley de protección del empleo, la ley del tele trabajo y normas afines.

Mediante este documento preparado por el equipo laboral de Cisternas y Cía se consolidan y resumen las normas más relevantes dictadas en materia de derecho laboral entre abril y junio de 2020.

NORMAS LEGALES

I. PROYECTO DE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Ley N° 21.227, publicada el 6 de abril de 2020.

Se ha publicado la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales; la cual intenta dar una alternativa para que los trabajadores cuenten con algún tipo de remuneración, aún cuando no puedan ir a prestar los servicios para los que fueron contratados.

a) Ámbito de Aplicación

En el evento que exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país o impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios.

Debe dictarse una resolución fundada en la que se señale la zona o territorio afectado y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.

Las disposiciones relativas a la suspensión de obligaciones, tienen una vigencia de 6 meses desde la entrada en vigencia de la ley.

Las disposiciones relativas al pacto de reducción temporal de jornada, tienen una vigencia de 12 meses desde la entrada en vigencia de la ley.

b) Retroactividad

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y de Seguridad Pública, y la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, cuyos empleadores hayan tenido que paralizar sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente título, una vez dictada la respectiva resolución a la que nos referimos más arriba.

c) Quienes pueden acceder

Los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la Ley 19.728, que registren 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 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 dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

En otras palabras, si el trabajador presenta 6 cotizaciones, continuas o discontinuas, entre los meses de marzo de 2019 a marzo de 2020, y las últimas dos cotizaciones (enero y febrero de 2020) con el mismo empleador, puede acceder al beneficio que establece esta Ley.

No pueden acceder aquellos trabajadores que han pactado con el empleador cualquier acuerdo que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que esté recibiendo subsidio por incapacidad laboral, o licencia médica.

d) Monto del Subsidio

Para determinar la prestación a que tendrá derecho, se considerará el promedio de remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.

Se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla actualmente vigente en el artículo 15 de la Ley 19.728 y, cuando estos fueren insuficientes, se financiarán con cargo del Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y afecta a los valores superiores para cada mes que se establecen en el artículo 25 de la referida ley.

Respecto de los valores inferiores que las prestaciones se afectan cada mes, se regirán por los montos que se indican en las tablas siguientes:

A) Respecto de la tabla del inciso primero del artículo 25 de la ley N° 19.728 (con cargo al Fondo Solidario):

MESES	VALOR INFERIOR
Primero	\$225.000
Segundo	\$225.000
Tercero	\$225.000
Cuarto	\$200.000
Quinto	\$175.000

B) Respecto de la tabla del inciso segundo del artículo 25 de la ley N° 19.728 (con cargo al Fondo Solidario, para trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado):

MESES	VALOR INFERIOR
Primero	\$225.000
Segundo	\$200.000
Tercero	\$175.000.

La prestación se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba la prestación de los servicios contratados.

e) Cómo hacer efectivo el beneficio.

El empleador debe solicitar ante la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (en adelante, "AFC"), preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se haya visto afectado por el acto o declaración de la autoridad. Para ello, el empleador debe presentar una declaración jurada simple.

Con todo, el trabajador respecto del cual no se haya solicitado el beneficio podrá, individual o colectivamente, requerir la prestación establecida en el presente título ante la AFC, presentando una declaración jurada simple.

Para efectos de fiscalización, el empleador deberá remitir, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las que se haya solicitado las prestaciones del Seguro de Cesantía.

f) Suspensión de las obligaciones

Salvo acuerdo de las partes a efectos de dar continuidad de la relación laboral, el acto o declaración de autoridad tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos de trabajo.

La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

Lo anterior implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios, por parte del trabajador, por el periodo que el acto o declaración de autoridad determine, y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador.

No obstante, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones provisionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley 16.744 (sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en esta Ley, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).

Los empleadores que hayan pactado con sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración de autoridad, deberán continuar pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

g) Pacto de Suspensión de Obligaciones

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente pueden suscribir con los trabajadores, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, que se registrará por las normas explicadas hasta ahora.

Este pacto solo puede celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el evento al que se refiere el inciso primero del artículo 1° (paralización de actividades como medida aplicada por la autoridad sanitaria) y durante la vigencia de 6 meses 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, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

Las partes no pueden 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.

En este caso, el empleador, el trabajador y/o el representante de la organización sindical, según sea el caso, deberá presentar ante la AFC una declaración jurada simple en la que deberán dar cuenta de la situación y que al trabajador resulta aplicable el beneficio.

h) Pacto de Reducción temporal de jornada de trabajo

Quienes Pueden Acceder:

Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, personalmente o a través de la organización sindical, podrán pactar la reducción temporal de la jornada del trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas a continuación, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere:

- que hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20%;
- que se encuentre en un procedimiento concursal;
- que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia;

- que hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución que ordena paralización de actividades como medida sanitaria, y necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Este pacto podrá ser suscrito por el trabajador que registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato indefinido; y 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; en ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho.

Además, para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de celebración del pacto. Por último, el trabajador debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

No pueden pactar la reducción temporal de jornada, quienes se encuentren gozando de fuero laboral.

Monto del Subsidio:

En el caso de la suscripción del pacto de reducción temporal de jornada, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y 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 tiene derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda durante la vigencia del pacto, como aguinaldos, bonos, asignaciones y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación

que no constituya remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

Además, durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones provisionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

El complemento del seguro de Cesantía, en caso de una reducción de jornada de un 50%, ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto.

Si la reducción es inferior, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, éste tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del art. 22 del Código del Trabajo.

Límites al Pacto:

No se puede pactar la reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo.

La reducción se puede pactar durante la vigencia de la ley por un período máximo de 5 meses continuos, para trabajadores con contrato indefinido, y de 3 meses continuos para trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima es de un mes. No se puede pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de jornada. Una vez finalizado el plazo, se restablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originales.

Durante la vigencia de los pactos de reducción de jornada, los empleadores no podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos.

En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente.

Cómo debe suscribirse el Pacto:

El pacto deberá suscribirse, preferentemente, de manera electrónica, a través de una plataforma que habilite la Dirección del Trabajo, y contener una serie de estipulaciones especiales:

- Individualización de las partes;
- Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
- Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas en los últimos 3 meses anteriores a la celebración del pacto;
- Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de jornada convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada; y
- Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Las mismas indicaciones debe contener el pacto que sea suscrito entre el empleador y la organización sindical respectiva.

Término de la relación laboral:

Por último, en el evento de ponerse término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto, o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

i) Situación de Créditos

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios establecidos en esta Ley, tienen derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los

créditos de cualquier naturaleza, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales, y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.

El trabajador debe acreditar su condición de beneficiario a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar a su acreedor, debiendo éste activar las medidas de rebaja, postergación o condonación de cuotas o deudas que se establezcan en el contrato.

j) Término de Contratos

Durante el plazo de 6 meses, o bien, existiendo Estado de Catástrofe decretado por el Presidente, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del número 6° del artículo 159 del Código del Trabajo (Fuerza mayor o caso fortuito), invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe de 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de la Ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, podrán resciliar dicha terminación y acogerse a las disposiciones de esta ley.

II. DICTACIÓN LEY N° 21.232 POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN DEL 01 DE JUNIO DE 2020.

La presente ley, viene a modificar la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728:

a) Respecto al pago de cotizaciones previsionales durante la vigencia de relación laboral:

1.-La base de cálculo se aumentó a un 100% de la remuneración para todas las cotizaciones (de cargo del empleador y del trabajador (Antes era sólo de un 50%).

2.-Se hace una distinción en la base de cálculo:

- i) Cotizaciones relativas a pensiones (cuenta individual, comisión AFP y SIS), se calcula sobre las prestaciones del seguro de cesantía que reciba el trabajador.**
- ii) Cotizaciones de seguridad social y salud (7% salud; 0,03% ley Sanna; seguro de cesantía), se calcula sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador. Acá lo relevante, es que antes todo se calculaba sobre la base de las prestaciones del seguro de cesantía que recibiera el trabajador.**

Esta modificación tendrá efecto retroactivo, aplicando a aquellas cotizaciones devengadas entre la entrada en vigencia de la ley 21.227 y la presente, salvo respecto de aquellas que ya hubieran sido pagadas.

b) Respecto a los despidos de los trabajadores:

Con la nueva ley se invierte la procedencia de despidos, ya que antes sólo se podía por necesidades de la empresa (artículo 161 Código del Trabajo), mientras que ahora el

empleador “sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 al 5, del Código del Trabajo”

Esta modificación es relevante, pues cambia las reglas del juego, prohibiendo despedir por necesidades de la empresa sí el empleador acogió a los trabajadores a la ley.

Es muy probable, que dicha norma deba ser reinterpretada, pues será objeto de muchas críticas y habrá una “ley corta” en este sensible tema.

c) Respetto a las empresas que prestan servicios esenciales:

La ley viene en modificar la situación actual, pues ahora se permite que las empresas excluidas por prestar servicios esenciales, puedan acoger a la ley a los trabajadores que sus servicios no sean necesarios para la continuidad del giro de la empresa, ampliando aún más la aplicación de la ley para este cierto tipo de trabajadores y empresas.

d) Respetto a la presunción de la empresa que está afectada parcialmente para efectos de suscribir pactos de suspensión.

Para efectos de determinar si una actividad ha resultado total o parcialmente afectada, se agrega una presunción que consiste en establecer que se ha producido una afectación parcial de la actividad, cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto de suspensión, los ingresos del empleador, por ventas o servicios netos de IVA, experimenten una caída igual o superior al 20%, respecto del mismo mes del año anterior.

e) los trabajadores y/u organizaciones sindicales pueden reclamar:

Es relevante la incorporación de dicha posibilidad de reclamo, pues le otorga no sólo más armas al trabajador y/o la organización sindical para denunciar los vicios que se

puedan producir en la celebración de los pactos, o bien, que no se cumplen los requisitos para suspender temporalmente la relación laboral, sino que también le otorgan la facultad a la Dirección del Trabajo para que pueda requerir informes a las instituciones públicas o privadas y verificar la situación real de la empresa.

f) Oportunidad en que producen efectos los pactos de suspensión o reducción de jornada de trabajo:

La ley inicial prohibía la ejecución diferida de los pactos, sin perjuicio de lo cual señalaba que debían ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su celebración. Ahora, se señala expresamente que los pactos entrarán en vigencia al día siguiente de su suscripción, a menos que se pacte que sus efectos se producirán después, lo que no podrá ocurrir más allá del primer día del mes siguiente a la fecha de su celebración.

g) Respetto a la pensión alimenticia:

La ley contempla ahora 2 formas para poder retener o embargar las pensiones alimenticias.

1) Respecto a la suspensión de su relación laboral, al momento de presentar las declaraciones juradas a que se refieren los artículos 2 y 5, el empleador deberá señalar expresamente los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.

En estos casos, la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente al trabajador el saldo que quedare de la prestación.

Así, en estos casos, el empleador será el pagador de la prestación, para cuyo efecto recibirá los fondos de la AFC y deberá efectuar las retenciones necesarias para pagar las pensiones alimenticias que correspondan.

2) Respecto a los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, se optó por una solución distinta, facultando al empleador *“para embargar o retener más del 50% de la remuneración, con el objeto de proceder a embargar el complemento en la parte que corresponda, de manera tal que el AFC pague al trabajador la totalidad del referido complemento”*.

Es decir, en la primera se le entrega por parte de la AFC la totalidad del monto del beneficio al empleador, mientras que en la segunda, se entrega la totalidad del monto del beneficio al trabajador.

h) Base de cálculos para despidos:

La ley aclara que si se pone término a la relación laboral a los trabajadores acogidos a los beneficios de la ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán sobre el monto de la última remuneración mensual devengada (antes de la suspensión.)

i) Efectos para Sociedades Anónimas o empresas parte de un grupo empresarial:
Se crea un nuevo artículo 30 en la ley, del siguiente tenor: *“Las empresas organizadas como sociedades anónimas de conformidad a la ley N° 18.046, que se acogan a la presente ley, o que sean parte de un grupo empresarial, conforme al artículo 96 de la ley N° 18.045, en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas según los artículos 78 y 79 de la ley N° 18.046, durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía. No podrán acogerse a la presente ley, las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta.*

Este nuevo artículo podría influir en las empresas que poseen una estructura organizada como sociedad anónima o parte de un grupo empresarial, pues si se acogieran a la presente ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía.

b) Se crea un nuevo artículo 31 en la ley: “Los directores de las sociedades anónimas abiertas, donde todos o la mayor parte de los empleados o trabajadores tengan que hacer uso del beneficio establecido en el artículo 5 de la presente ley, no podrán percibir honorario o dieta alguna por el ejercicio de dicho cargo de director, superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de la suspensión.”

Este nuevo artículo podría influir en los directores de las sociedades anónimas abiertas, pues no podrán percibir honorario o dieta alguna por el ejercicio de dicho cargo de director, superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período que dure la suspensión.

j) Otras estipulaciones:

- 1) Se incorpora la protección a las trabajadoras que están gozando de fuero laboral, y en el caso que se decida poner término al contrato de trabajadores acogidos a la ley, su base de cálculo de las indemnizaciones es en base a su última remuneración mensual devengada.
- 2) Agrega que en caso que se decida poner término al contrato durante la vigencia del pacto de reducción de jornada temporal, se incorpora ahora que no podrán contemplarse aquellas cotizaciones que fueron parte de las prestaciones otorgadas por la ley.
- 3) Agrega que las empresas que hayan contratado con el Estado y se pagan con cargo a la ley de presupuesto o subvenciones del sector público y que reciban el pago correspondiente, no pueden acogerse a los beneficios de la ley.

- 4) Establece una prohibición de acogerse a la ley a las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o sociedades relacionadas en jurisdicciones que sean consideradas paraísos fiscales.

k) Vigencia de la modificación de la ley:

Las disposiciones de esta ley entraron en vigencia al momento de su publicación, salvo las modificaciones incorporadas en la letra a), litera i, del numeral 3) y en el numeral 4) en relación al pago de cotizaciones de seguridad social y salud, las que regirán desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.227. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227. Asimismo, las disposiciones de los numerales 5) literal c y 9) se entenderán vigentes desde la fecha de publicación de la ley N° 21.227.

Si las cotizaciones ya fueron pagadas, no vale realizar su pago conforme a la modificación de la base de cálculo nueva del 100%, pero a las pendientes y futuras si les aplicará.

III. LEY DE TRABAJO A DISTANCIA N° 21.220.

En primer lugar, conforme el artículo 2 de las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.220, *"Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. (...)"*

Teniendo en consideración que la Ley fue publicada el 26 de marzo de 2020, entonces su vigencia comenzaría a partir del 1 de abril de 2020.

Por otra parte, en el caso de que ya se esté aplicando el teletrabajo, el artículo primero de las disposiciones transitorias de la Ley establece que: *"Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo."*

En otras palabras, existe un plazo de 3 meses para adaptar las condiciones que se estén actualmente aplicando al teletrabajo, a los nuevos requisitos impuestos por la ley.

Ahora bien, esta adaptación implica que el trabajo se verifique de manera remota en forma permanente, y no sólo como una medida de emergencia ante la contingencia sanitaria que actualmente se vive en el país.

Por lo tanto, esta ley está pensada para ser aplicada en circunstancias normales, y no como medida excepcional.

En cuanto a su contenido, para la aplicación de esta ley, es necesario un acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador. Es decir, se debe suscribir un contrato de trabajo que contemple expresamente el trabajo a distancia, o bien un anexo al Contrato de Trabajo.

Por otro lado, el trabajador tiene los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador.

En lo relativo a la jornada, se aplican las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Ahora bien, siempre y cuando sus funciones lo permitan, el trabajador podrá pactar la distribución libre de su jornada de trabajo, respetando siempre los límites de la jornada diaria y semanal. Las partes también pueden acordar que el trabajador quede excluido del control de la jornada de trabajo, de conformidad con lo señalado en el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo. En estos últimos dos casos, se establece un derecho a desconexión de los trabajadores, que garantiza un tiempo de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, en el cual los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador.

También se puede pactar combinar tiempos de trabajo presencial en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Por último, los equipos, materiales y herramientas deberán ser otorgados por el empleador al trabajador. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

IV. OFICIO ORDINARIO N°22.260 DE COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

La Comisión del Mercado Financiero con fecha 28 de mayo de 2020 se ha pronunciado sobre la aplicación y los efectos del nuevo artículo 30 de la ley tratada en el título anterior: *“Las empresas organizadas como sociedades anónimas de conformidad a la ley N° 18.046, que se acojan a la presente ley, o que sean parte de un grupo empresarial, conforme al artículo 96 de la ley N° 18.045, en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas según los artículos 78 y 79 de la ley N° 18.046, durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía. No podrán acogerse a la presente ley, las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta.”*

Dicho artículo, debe relacionarse con el artículo transitorio para su aplicación, el cual establece que: *las disposiciones de esta ley entraron en vigencia al momento de su publicación, salvo las modificaciones incorporadas en la letra a), litera i, del numeral 3) y en el numeral 4) en relación al pago de cotizaciones de seguridad social y salud, las que regirán desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.227. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227. Asimismo, las disposiciones de los numerales 5) literal c y 9) se entenderán vigentes desde la fecha de publicación de la ley N° 21.227.*

1) Así las cosas, se ha señalado que en opinión del Mercado Financiero, la limitación de repartición de dividendos durante el año 2020, se extiende temporalmente entre la fecha de publicación de esta nueva ley y la fecha en que termine el ejercicio comercial respectivo.

En tal sentido, lo que respecta a los dividendos a repartir durante el año 2020 por las utilidades del ejercicio 2019, la prohibición legal no recibiría aplicación a los acuerdos sobre reparto de dividendos acordados por la respectiva junta de accionistas, antes de la fecha de publicación de la ley.

2) Esto se extendería a los acuerdos de juntas de accionistas celebradas antes de la entrada en vigencia de la prohibición legal, estén o no pagados los dividendos objeto del acuerdo respectivo, por regir la prohibición de reparto de dividendos desde la publicación de la modificación de la Ley N° 21.227 en el Diario Oficial.

3) Se estima por tanto que la prohibición no afectaría dividendos acordados y pendientes de pago a los accionistas antes de la fecha de publicación en esta nueva norma legal, como tampoco los dividendos acordados y ya pagados a los accionistas. Ello por cuanto el acuerdo de la junta se habría tomado de conformidad a la ley y normativa vigente al momento de la celebración de la junta de accionistas pertinente y a que en su caso, los respectivos dividendos ya habrían ingresado al patrimonio de los accionistas. Esto fundado en la ley sobre efecto retroactivo de las leyes, ya que las meras expectativas no constituyen derecho, hasta que haya aprobación del balance anual.

4) En consecuencia, la norma legal impediría a las entidades que no hayan acordado distribución de dividendos antes de la entrada en vigencia de la prohibición legal y que se hayan acogido a la ley N° 21.227, distribuir dividendos eventuales con cargo a utilidades de ejercicios anteriores al 2019, dividendos que no hayan sido distribuidos del ejercicio 2019 y dividendos provisorios con cargo al ejercicio 2020 durante lo que queda de este año.

Agrega, que los dividendos mínimos obligatorios y los adicionales correspondientes al ejercicio 2019 no debieran verse afectados por la modificación de la ley, ya que

la mayoría de las sociedades anónimas sujetas a fiscalización efectuaron juntas ordinarias de accionistas durante el mes de abril, acordando lo pertinente sobre el reparto de dividendos.

5) Respecto a las utilidades del ejercicio 2020, éstos podrán ser repartidos durante el primer cuatrimestre del año 2021, si no se verifican los requisitos de prohibición del artículo 30 de la ley N° 21.227.

V. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. DICTAMEN 1116/004

El Dictamen 1116/004 de 6 de marzo de 2.020 fija los criterios y orientaciones sobre el impacto en materia laboral, en especial el artículo 184 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

- a. Es obligación general del empleador resguardar la vida y salud de sus trabajadores en el contexto de la contingencia, otorgando permisos para acudir a un centro asistencial, sin que ello importe un menoscabo para los trabajadores; y velando por dar cumplimiento a las medidas preventivas en lo que respecta a justificación por ausencia laboral mediante licencia médica emitida por un profesional habilitado.
- b. Lo anterior incluye tanto al trabajador que ha sido diagnosticado con la enfermedad, como aquellos casos en que la autoridad sanitaria ha emitido una licencia médica como medida preventiva de aislamiento de una persona sospechosa de estar infectada con la enfermedad, aunque no haya presentado síntomas.
- c. Las inasistencias serán justificadas (durante el período del reposo prescrito), cuyo pago corresponderá a Fonasa o Isapres, según las disposiciones en materia de Seguridad Social que sean aplicables.

2. DICTAMEN 1239/005

Este Dictamen de fecha 19 de marzo de 2.020 complementa el anterior señalado y abarca cuatro cuestiones:

a) **Medidas Alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales.**

Se sugiere la implementación de las siguientes medidas

1. Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.
2. Celebrar pactos sobre horarios para el Ingreso y salida de los trabajadores, evitando las aglomeraciones producidas en los medios de transporte público y/o convenir la distribución del trabajo en turnos con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan el mismo espacio o recinto.
3. Concesión de feriado colectivo, en los términos previstos en el Art. 76 del Código del Trabajo. El feriado colectivo es la facultad del empleador para determinar que en sus empresas o establecimientos, en su totalidad o en una sección, se proceda a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores hagan uso de sus vacaciones de forma colectiva. Se debe conceder el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aún cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.
4. Acordar con los trabajadores la anticipación del feriado legal (Acordado anticipadamente con el trabajador-Jurisprudencia Administrativas Ords. N° 5894 de 23-12-2014 y 2474/57 de 30-6-2013).
5. Limitar la cantidad de usuarios o clientes respecto de los trabajadores cuyas labores impliquen la atención directa de público.

b) Obligaciones del Empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

El artículo 184 del Código de Trabajo, el dictamen N° 4604/112, de 3-10-17, y la Jurisprudencia Administrativa Ord. N° 4870/281 de 21-9-1999) establecen las obligaciones del empleador en orden de disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores ante el riesgo grave e inminente.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores en caso de ocurrir un hecho de tal naturaleza, y abandonar su trabajo por motivos razonables cuando implique un riesgo grave e inminente para su vida o salud, el cual puede derivar de características propias a la actividad desarrollada o de un hecho constitutivo de caso fortuito o de fuerza mayor (Art. 45 C.C), ante lo cual deberá informar en un breve plazo a su empleador y éste a su vez informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.

La no adopción de medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo, podría considerarse una situación de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores (Art. 184 bis).

c) Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria:

El empleador no puede eximirse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo sino en el evento de existir caso fortuito o de fuerza mayor, u otra causal que exima de responsabilidad (Art. 7 Código de Trabajo, Jurisprudencia Administrativa Dictámenes N°s. 7173/361 y 2968/117 de 24-11-1997 y 20-5-1996. Art. 45 C.C.).

Para que se configure fuerza mayor o caso fortuito deben existir la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Que el hecho sea inimputable, es decir, que provenga a una causa ajena a la voluntad de las partes.
2. Que el hecho sea imprevisible.

3. Que el suceso sea irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, aún en el evento de oponer las defensas idóneas para lograr el objetivo.

Ante una medida de cierre de empresas, adoptada por la autoridad sanitaria, es posible sostener que esa medida podría ser calificada como fuerza mayor, lo que implica que as partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, no obstante, la calificación de fuerza mayor deberá determinarse caso a caso, siendo los Tribunales los que deberán resolver las controversias asociadas a dicha calificación (Ord. N° 5661/032 de 6-12-2019 y N° 1412/021 de 19-3-2010). Lo anterior no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable. Para ello, el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa adoptada por la autoridad fuese una medida de carácter esencialmente transitoria.

d) Cierre de empresas, establecimientos, faenas u otras fuentes de trabajo efectuadas de modo preventivo por el empleador

En este caso el empleador no queda eximido de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en el entendido de que dicha medida fue adoptada de forma unilateral en el marco de su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores que le impone la ley.

3. DICTAMEN 1283/006

Este dictamen de fecha 26 de marzo de 2.020, se pronuncia para precisar los efectos laborales que derivan de la aplicación de medidas dispuestas por la autoridad sanitaria, en relación a la cuarentena de algunas ciudades, el cordón sanitario en torno a algunas comunas, y a las medidas de aislamiento o toque de queda ordenada para todos los habitantes de la República.

A este respecto, según el artículo 7 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones para ambas partes. Las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento que exista fuerza mayor o caso fortuito.

Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, es necesaria la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) Que el hecho sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;
- b) Que el hecho sea imprevisible;
- c) Que sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar.

En relación a las medidas decretadas por la autoridad, como respuesta a la situación sanitaria del país, es posible concluir que concurren a su respecto los requisitos señalados para configurar el caso fortuito o fuerza mayor, por lo que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato. La configuración de estos elementos, en el caso concreto, debe ser analizada por los tribunales de justicia.

Quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para la población, según determine la autoridad competente. En dichos casos, será necesario un salvoconducto o permiso, que permita al trabajador ingresar a la zona y cumplir la jornada pactada.

No obstante la suspensión de la relación laboral con motivo de la cuarentena, cordón sanitario o toque de queda, por ser considerados hechos de fuerza mayor, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable.

Respecto específicamente al toque de queda, se distingue entre:

- a) trabajadores cuyo turno comienza con posterioridad al inicio del toque de queda y que ingresan a la empresa antes de la hora de inicio regular, para salvar la restricción ambulatoria;

Tratándose de estos trabajadores, se concluye que el tiempo que los trabajadores permanecen a disposición del empleador, en el lugar de trabajo, por disposición del empleador y a la espera del turno, se considera como jornada de trabajo, generándose por tanto derecho a remuneración.

- b) Trabajadores que permanecen en la empresa a la espera del levantamiento de la orden de autoridad, una vez concluida su jornada.

En este caso, se entiende que los dependientes no se encuentran a disposición del empleador, por lo que la orden de autoridad configura un caso fortuito o fuerza mayor, que produce los efectos liberatorios señalados. Por lo tanto, los dependientes carecen de derecho a la remuneración.

- c) Trabajadores que no ingresaron al lugar de trabajo, con ocasión del toque de queda. En este último caso, se concluye que, no habiendo estado a disposición del empleador, éste no se encuentra obligado al pago de las respectivas remuneraciones, por ocurrencia de fuerza mayor, lo que no obsta a que las partes pacten, de común acuerdo, la recuperación del turno o tiempo no trabajado.

Por otro lado, se estima que la asignación de movilización debe pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo.

Por último, los empleadores, en ejercicio de sus facultades de organización y en cumplimiento del deber general de protección, pueden anticipar o postergar el inicio o el término de la jornada de trabajo, en caso de que ésta ponga en riesgo al trabajador de incumplir con las medidas de cuarentena, el cordón sanitario o el toque de queda, caso en el cual la remuneración se devengará por las horas efectivamente trabajadas o durante las cuales le trabajador estuvo a disposición del empleador.

ATENDIDA LA DICTACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY COVID 19, COMO OPERAR ANTE PREVIRED POR PARTE DEL EMPLEADOR:

La renta imponible a utilizar e informar, para el cálculo de cotizaciones en el caso en que se haya acogido a la Ley de Protección al Empleo por suspensión laboral (por acto de autoridad y/o por pacto entre las partes, debe ser de la siguiente forma:

- Cotización Obligatoria de AFP: 100% del Valor pagado por la AFC al Trabajador en el Marco de la Ley de Protección al Empleo.
- Cotización SIS: 100% del Valor pagado por la AFC al Trabajador en el Marco de la Ley de Protección al Empleo.
- Cotización de Salud: 100% Valor renta imponible (*) considerando tope imponible AFP (\$ 2.303.065 para Remuneraciones Mayo 2020).
- Cotización Ley SANNA: 100% Valor renta imponible (*) considerando tope imponible AFP (\$ 2.303.065 para Remuneraciones Mayo 2020).
- Cotizaciones AFC: 100% Valor renta imponible (*) considerando tope AFC (\$3.457.469 para Remuneraciones Mayo 2020).

(*) Valor renta imponible corresponde al promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores a la suspensión laboral.

Funcionalidad de ingreso de Nómina Electrónica (carga masiva vía archivo):

Pago en plazo (Mayo 2020) y pago atrasado (Abril y Marzo 2020), la funcionalidad está disponible, considerando que debe utilizar los valores y cálculos derivados de la Ley Corta, señalados anteriormente, teniendo presente que de requerir alguna modificación en su nómina cargada, debe ingresar un nuevo archivo electrónico.

4. ORD. N° 1389/7 de fecha 08 de abril de 2020.

La Dirección del Trabajo, mediante el siguiente ordinario ha estimado procedente fijar el sentido y alcance de la Ley N°21.220, en que las partes de un contrato de trabajo, al iniciarse la relación laboral o con posterioridad, podrán acordar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las reglas del Capítulo IX, del Título 11 del Libro I del Código del Trabajo.

Cabe destacar que los pactos que se celebren en conformidad a la nueva normativa no podrán implicar un menoscabo a los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores; debiendo tener presente para estos efectos lo establecido en el artículo 5 de dicho cuerpo legal que consagra que las facultades que la ley le reconoce al empleador tienen como límite las garantías constitucionales de los trabajadores y que los derechos establecidos en las leyes laborales son derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables mientras exista subsista el contrato de trabajo.

En específico, el presente Ordinario viene a regular las siguientes materias, las cuales se encuentran contempladas en la dictación de la ley N° 21.220:

- a) Trabajo a distancia y teletrabajo sujeto a jornada de trabajo.
- b) Contrato de Teletrabajo con exclusión de la limitación de jornada de trabajo.
- c) Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Derechos Fundamentales.
- d) Derecho a descanso y derecho a desconexión.
- e) Obligación del empleador de proveer las condiciones para la prestación de servicios a distancia y el teletrabajo.
- f) Deber general de protección del empleador en el marco de la prestación de servicios a distancia y el teletrabajo.
- g) Contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo.
- h) Derecho de reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo.
- i) Registro y fiscalización de los contratos de trabajo a distancia y teletrabajo.
- j) Vigencia.

VI. RESUMEN

Frente a las medidas adoptadas por la autoridad, las cuales tienen origen en la autoridad central, en la autoridad sanitaria, la autoridad laboral o cualquiera otra; y que tienen como consecuencia directa además que restringen las actividades general, es necesario que las empresas adecúen su funcionamiento, recomendándose, entre otras cosas:

1.- Disponer, obviamente en los casos que sea posible, el funcionamiento o implementación de labores mediante teletrabajo.

Como se expuso en el presente informe, actualmente rige la norma del inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo, sin que la Ley N° 21.220 resulte aplicable a circunstancias excepcionales.

El acuerdo que dicha ley exige, y el consiguiente Anexo de contrato que corresponde extender, implican la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo de manera permanente y no sólo mientras duren las disposiciones emanadas de la autoridad sanitaria.

2.- En caso de no poder aplicarse el trabajo a distancia por la naturaleza de los servicios, se recomienda llegar a acuerdos con los trabajadores, ya sea de suspensión de la relación laboral, como de reducción de jornada.

-Es necesario tener presente que todo acuerdo se debe formalizar por escrito.

Ante la imposibilidad de que se pueda firmar ese acuerdo de manera presencial, bastará que se envíe el documento por correo electrónico, debiendo el trabajador manifestar claramente su conformidad con aquella modificación en el anexo de contrato correspondiente.

3.- En los casos que sea posible, se sugiere hacer uso del feriado colectivo, por un mínimo de 15 días hábiles.

-Según lo señalado por la Dirección del Trabajo, es necesario tener presente que si el trabajador no puede acceder al lugar de trabajo, debido a la cuarentena impuesta por la autoridad, se suspende la relación laboral, de tal manera que su ausencia no podrá tomarse como antecedente para un despido, y tampoco se generará la obligación del empleador de pagar la remuneración por los días no trabajados.

4.- Con la modificación que trae la ley N° 21.232:

- a) debe prestarse debida atención a las facultades que le da a los trabajadores para realizar denuncias y la facultad de fiscalización de la Dirección del Trabajo para verificar si se cumplen los requisitos legales,
- b) al aumento de base de cálculo del 50% al 100% de cotización, a las que a la fecha no han sido pagadas que debe pagar el empleador.
- c) la situación particular de las trabajadoras con fuero maternal,
- d) las nuevas causales de aplicación de término de los contratos de trabajo que contempla la ley y la prohibición de despido por necesidades de la empresa.
- e) El tratamiento a la retención si el trabajador está sujeto a deuda de pensión alimenticia y
- f) la posibilidad de que los pactos produzcan ahora sus efectos a partir del día siguiente de sus suscripción, pudiendo además las partes ahora pactar la ejecución diferida de la suspensión si lo estiman conveniente.

-Pero en particular, además se debe tener especial consideración;

- a) la incorporación del nuevo artículo 30 de la ley, el cual podría influir en las empresas que poseen una estructura organizada como sociedad anónimas o parte de un grupo empresarial, pues si se acogieran a la presente ley, no podrán repartir dividendos a

sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía.

- b) la incorporación del nuevo artículo 31 de la ley, el cual podría influir en los directores de las sociedades anónimas abiertas, pues no podrán percibir honorario o dieta alguna por el ejercicio de dicho cargo de director, superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período que dure la suspensión.

Hugo Muñoz Basáez - Iván Alcayaga Jara

Equipo laboral
Cisternas y Cía Abogados