



ALERTA LABORAL: **SUBSIDIO AL EMPLEO: RESOLUCIÓN** **EXENTA N°625, EXPLICADA**

El Presidente de la República anunció el pasado domingo 27 de septiembre de 2020 la creación de un “subsidio al empleo”, beneficio que incentivaría el retorno a los puestos de trabajo de trabajadoras y trabajadores con contrato suspendido o con jornada reducida, y/o la contratación de nuevos trabajadores. Todo ello mediante transferencia estatal directa al empleador.

Lo anterior ya era parte de las facultades con que contaba el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. De este modo, la reciente medida es una nueva línea de acción del mismo Programa que se adecuó a las necesidades del mercado laboral derivadas de la pandemia causada por el Covid-19.

En concreto, se indicó que aquellos trabajadores o cesantes afectados por la pandemia podrían ahora acceder a una Línea Emergencia Laboral Reactivación Covid-19, en tanto existía una “Emergencia Laboral”.

El Plan propuesto por el Gobierno consta de 2 variantes:

- 1.** El Subsidio a la retención: que busca incentivar la retención de empleos evitando despidos de trabajadores acogidos a la Ley N°21.227 (Protección al Empleo). Para acceder a este beneficio, no obstante, es necesario que el trabajador haya retornado a prestar servicios luego de la suspensión, cuando ello corresponda.
- 2.** El Subsidio a la contratación: procura la contratación de nuevos trabajadores en el contexto pandemia con el objeto de recuperar puestos de trabajo perdidos.

Así, la empresa beneficiaria podrá postular a una o más bonificaciones contempladas en la Línea, bastando que sea un contribuyente de la primera categoría que tribute en cualquiera de los regímenes del artículo 14 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) o del régimen de renta presunta o bien de un pequeño contribuyente.

En el caso de ambas contribuciones los **elementos comunes** son los siguientes:

I.Fases

- i.** Postulación: Desde el 25 de septiembre de 2020 en el sitio web: www.subsidioalemplo.cl, activando sólo una de las bonificaciones contempladas en la Línea por un mismo trabajador.
- ii.** Concesión: El SENCE informará a la empresa, preferentemente por correo electrónico, si cumple o no los requisitos para acceder.
- iii.** Pago: El SENCE efectuará el primer pago del beneficio a más tardar dentro de los 30 días corridos posteriores a la fecha de verificación de los requisitos y condiciones exigibles. El monto del primer pago será proporcional a los días efectivamente laborados por el trabajador causante en el mes de la concesión para la retención. En materia de contratación, se considerará el mes previo a la concesión.



Sin perjuicio de lo señalado, las bonificaciones sólo serán pagadas una vez que el contrato del trabajador causante del beneficio esté vigente por al menos un mes en la empresa beneficiaria.

Los pagos de los meses sucesivos se realizarán los últimos 5 días hábiles de cada mes.

II. El pago de los beneficios podrá suspenderse:

- i. Frente a la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad de uno o más de los trabajadores dependientes **causantes del beneficio**. En este evento se entenderá interrumpido el beneficio mientras se prolongue la declaración de autoridad, reactivándose una vez que se termine o levante tal.
- ii. En caso que el trabajador goce de licencia médica.

Como vigencia máxima, los beneficios se otorgarán por un plazo de 6 meses corridos contados desde la fecha de su concesión, salvo en el caso de la suspensión antes anotado.

III. El término anticipado del beneficio podrá verificarse:

- i. Por término de la relación laboral, independiente de la causa, y sólo respecto a ese trabajador.
- ii. Por muerte del trabajador causante, sólo respecto a ese trabajador.
- iii. Por pacto de disminución de la remuneración mensual bruta en cualquier oportunidad posterior al inicio del otorgamiento de la bonificación respectiva con algún trabajador, sólo relativo a ese trabajador.
Si la reducción de remuneración es consecuencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo (Ley de Protección al Empleo) la Bonificación a la Retención se reducirá proporcionalmente.
- iv. Si la empresa beneficiaria no declaró o no pagó íntegramente las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores causantes del beneficio dentro de plazo legal, para todos los trabajadores causantes del beneficio.
- v. Frente al pacto de la suspensión convencional de los efectos del contrato de trabajo, afectando a todos los trabajadores causantes del beneficio.

1. Como requisitos diferenciadores, la **Bonificación a la Retención** conlleva las siguientes características:

a. Valor de la bonificación

La bonificación será entregada al empleador e involucrará un monto mensual de \$160.000 por cada trabajador.

b. Condiciones de postulación para la empresa

La empresa deberá haber experimentado una caída de, al menos, el 20% en sus ventas del giro o ingresos brutos registrados durante el cuatrimestre de abril a julio de 2020, con relación al cuatrimestre de abril a julio de 2019 (denominado por la Resolución que reguló esta figura como "Afectación Económica"), según datos del Servicio de Impuestos Internos (SII). Si la empresa no cuenta con información registrada en el SII igualmente podrá acceder en la medida que satisfaga las otras condiciones (comunes antes indicadas).



c. Condiciones respecto del trabajador causante del beneficio:

- i. Que sea mayor de 18 años;
- ii. Que haya sido reincorporado a sus funciones luego de la suspensión del contrato; suspensión que debe haber estado vigente durante agosto 2020, en caso de decisión de autoridad, o a la fecha de publicación de la ley (28 de septiembre de 2020), en el caso de pacto; y
- iii. Que la remuneración mensual bruta del trabajador no exceda de 3 ingresos mínimos mensuales (IMM).

d. Causal especial de término anticipado de la Bonificación a la Retención para la Gran Empresa (aquellas que cuenten con 200 o más trabajadores con contrato vigente al mes de julio de 2020)

i. Término de la afectación económica: lo que se producirá cuando el total de las ventas del giro o sus ingresos brutos, expresados en Unidades de Fomento, registrados durante los últimos 12 meses disponibles para el SII, excede del total de ventas del giro o ingresos brutos, también expresados en Unidades de Fomento, registrados por dicha empresa entre los meses de enero y diciembre de 2018.

En este caso la empresa no podrá volver a postular el beneficio.

La verificación de lo anterior será realizada trimestralmente por el Sence.

ii. Reparto de utilidades líquidas a sus propietarios por sobre el porcentaje mínimo de 30% que establece el artículo 79 de la ley N° 18.046, durante el ejercicio comercial en que recibe bonificaciones.

2. En cuanto a las normas especiales para la Bonificación a la Contratación, cabe mencionar:

a. Valor de la bonificación

El monto de la Bonificación será equivalente al 50% de la remuneración mensual bruta del trabajador con tope de \$250.000 por mes. Si el trabajador(a) es mayor de 18 y menor de 24 años, mujer o presenta discapacidad, calificada y certificada, ascenderá al 60% de la remuneración mensual bruta del trabajador, no pudiendo exceder de \$270.000 por mes.

b. Condiciones de postulación respecto del trabajador causante del beneficio

En este evento se replican los numeral i. y ii. dispuestos para el trabajador en la bonificación de retención, pero se incorpora además, el que la empresa postulante incorpore a esos trabajadores a la **Planilla de Contraste** luego del 28 de septiembre de 2020 y que estos no hayan trabajado en una empresa que forme parte de un mismo grupo empresarial de la empresa, ni hayan sido despedidos luego de tal fecha por esa misma empresa.

Esos nuevos trabajadores podrán ser incorporados a la Planilla hasta 30 días corridos después de la fecha de contratación.

Para el pago íntegro de la Bonificación a la Contratación, la empresa debe mantener un incremento del número de trabajadores contratados, con respecto a su **Planilla de Referencia**, durante los meses posteriores a la concesión del beneficio, igual o superior al número de Bonificaciones a la Contratación vigentes. De no cumplirse aquello, el número de Bonificaciones a la Contratación a pagar se reducirá al tamaño efectivo del incremento.

c. Requisito adicional para Grandes Empresas

Las Grandes Empresas, además de incrementar su Planilla de Referencia, deberán mantener, al menos, el 80% de la identidad de los trabajadores que conforman su Planilla de Contraste.

d. Límites aplicables a la concesión y pago de la Bonificación a la Contratación

Durante el primer mes, independiente del número de nuevas contrataciones, si la Planilla de Referencia está compuesta por 25 o más trabajadores con contrato vigente, el SENCE concederá un número máximo de beneficios equivalente al 20% de la Planilla de Referencia. Si la misma Planilla está compuesta por menos de 25 trabajadores, el SENCE concederá un máximo de cinco bonificaciones a la empresa solicitante.

En los meses sucesivos, se bonificará a las postulaciones pendientes, en la medida que el SENCE pueda verificar que la empresa postulante ha declarado y pagado las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores beneficiados en la primera postulación dentro de plazo legal.

e. Causal especial de término anticipado de la Bonificación a la Contratación

Se verificará si la empresa beneficiaria pacta la reducción temporal de la jornada de trabajo (Ley de Protección al Empleo).

f. Causales de término anticipado de la Bonificación a la Contratación para la Gran Empresa

- i. Si empresa no mantiene al menos el 80% de la identidad de los trabajadores que conforman su Planilla de Contraste.
- ii. De repartirse utilidades líquidas a sus propietarios por sobre el porcentaje mínimo de 30%.

