BARAONA
FISCHER
& CIA

Newsletter Laboral

Subsidio al Empleo - Bonificaciones de retención de trabajadores suspendidos bajo la Ley de Protección al Empleo y contratación de nuevos trabajadores

Newsletter Laboral

Subsidio al Empleo - Bonificaciones de retención de trabajadores suspendidos bajo la Ley de Protección al Empleo y contratación de nuevos trabajadores

Con fecha 28 de septiembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N° 625 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece bonificaciones por la retención de trabajadores suspendidos bajo la Ley N° 21.227 (Protección al Empleo) y por la contratación de nuevos trabajadores, en el contexto de la emergencia sanitaria y laboral asociada al Covid-19. A continuación, incluimos un resumen con las principales medidas que incluye dicha resolución:

1. Bonificación a la Retención de Trabajadores Suspendidos.

Esta bonificación tiene como fin incentivar el regreso de los trabajadores con contratos suspendidos bajo la Ley N° 21.227 ("**Ley de Protección al Empleo**") y ascenderá a $160.000 por cada trabajador que haya regresado de la suspensión de su contrato de trabajo. El pago correspondiente a este subsidio se realizará por un periodo máximo de 6 meses.

Requisitos de las empresas que solicitan el subsidio.

a) Que la empresa haya experimentado una caída en sus ventas o ingresos brutos acumulados de -al menos- el 20% en el cuatrimestre abril-julio de 2020, respecto del mismo cuatrimestre abril-julio de 2019, según información del Servicio de Impuestos Internos ("SII"). Este requisito no aplica para las empresas que no cuenten con la información del año 2019; y

b) Que la empresa sea contribuyente de primera categoría.

Requisitos de los trabajadores causantes del beneficio.

a) Que a la fecha de postulación, el trabajador causante sea mayor de 18 años;

b) Que a la fecha de postulación, el trabajador causante haya sido reincorporado a sus funciones tras haberse encontrado acogido a la suspensión de su contrato de trabajo. La suspensión se debe haber producido: (i) por acto o declaración de autoridad, que se hubiere encontrado vigente durante el mes anterior al 28 de septiembre de 2020; o (ii) por pacto de suspensión que se hubiere encontrado vigente al 28 de septiembre de 2020; y

c) Que a la fecha de postulación, la remuneración mensual bruta del trabajador causante no exceda de 3 ingresos mínimos mensuales ($961.500).

Causal especial de término anticipado de la bonificación a la retención para la Gran Empresa.

Se entiende por "Gran Empresa" a la empresa beneficiaria cuya planilla de trabajadores durante el mes de julio de 2020 haya estado compuesta por 200 o más trabajadores con contrato vigente ("Planilla de Referencia"). El pago de esta bonificación terminará anticipadamente para la Gran Empresa en caso que se verifique cualquiera de estas circunstancias:

a) En caso que el total de las ventas del giro o los ingresos brutos registrados de la Gran Empresa durante los últimos 12 meses disponibles para el SII, exceda del total de ventas del giro o ingresos brutos registrados por dicha empresa entre los meses de enero y diciembre de 2018.

b) En el evento que la Gran Empresa reparta utilidades líquidas a sus propietarios por sobre el porcentaje mínimo de 30% que establece la Ley Nº 18.046, durante el ejercicio comercial en que recibe bonificaciones.

2. Bonificación a la Contratación de Nuevos Trabajadores.

Esta bonificación tiene como fin incentivar contrataciones de nuevos trabajadores. Para estos efectos, se considerará como "nuevo trabajador" a aquel que ha sido contratado por la empresa después del 28 de septiembre de 2020 y que no ha trabajado en una empresa que forme parte del mismo grupo empresarial de la empresa beneficiaria, con posterioridad a dicha fecha. La postulación relativa al "nuevo trabajador" podrá ser realizada hasta 30 días corridos después de la fecha de su contratación. La empresa postulante no podrá acceder a la bonificación a la

contratación respecto de aquellos trabajadores que haya despedido por cualquier causal con posterioridad al 28 de septiembre de 2020.

El monto de la bonificación por contratación será el equivalente al 50% de la remuneración mensual bruta del trabajador, no pudiendo exceder de $250.000 por mes. Respecto de trabajadoras mujeres; trabajadores hombres mayores de 18 años y menores de 24 y de trabajadores con discapacidad calificada y certificada, el monto de la bonificación será equivalente al 60% de la remuneración mensual bruta del trabajador, no pudiendo exceder de $270.000 por mes.

Requisitos de las empresas que solicitan el subsidio.

a) Que la empresa mantenga 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;

b) Que la empresa sea contribuyente de primera categoría; y

c) Las Grandes Empresas deberán, además de incrementar su Planilla de Referencia, mantener al menos el 80% de la identidad de los trabajadores que conforman su planilla de trabajadores con contrato vigente a la fecha de su primera postulación a bonificación de contratación ("Planilla de Contraste").

Requisitos de los trabajadores causantes del beneficio.

a) Que a la fecha de postulación, el trabajador causante del beneficio sea mayor de 18 años;

b) Que a la fecha de postulación, la remuneración mensual bruta del trabajador causante no exceda de 3 ingresos mínimos mensuales ($961.500); y

c) Para efectos de la concesión y pago de la bonificación, el contrato de trabajo del trabajador causante deberá tener una antigüedad de al menos un mes.

Límites aplicables a la concesión y pago de la bonificación a la contratación.

Durante el primer mes de postulación de la empresa, y cuando su Planilla de Referencia esté compuesta por 25 o más trabajadores con contrato vigente, el Sence concederá un número máximo de beneficios equivalente al 20% de su Planilla de Referencia. En caso que dicha Planilla de Referencia esté compuesta por menos de 25 trabajadores, se concederá un máximo de 5 bonificaciones. En lo meses sucesivos a la primera postulación, se concederán las bonificaciones correspondientes a las postulaciones pendientes.

Causal especial de término anticipado de la bonificación a la contratación.

El otorgamiento de esta bonificación se terminará anticipadamente en caso que la empresa beneficiaria pacte la reducción temporal de la jornada de trabajo bajo la Ley de Protección al Empleo con el trabajador causante del beneficio.

Causal especial de término anticipado de la bonificación a la retención para la Gran Empresa.

El pago de esta bonificación terminará anticipadamente para la Gran Empresa en caso que se verifique cualquiera de estas circunstancias:

a) En el evento que la Gran Empresa no mantenga al menos el 80% de la identidad de los trabajadores que conforman su Planilla de Contraste; o

b) En el evento que la Gran Empresa reparta utilidades líquidas a sus propietarios por sobre el porcentaje mínimo de 30% que establece la Ley Nº 18.046 durante el ejercicio comercial en que recibe bonificaciones.

Normas Comunes a Ambas Bonificaciones.

El proceso para acceder a las bonificaciones consta de 3 etapas: (1) postulación; (2) concesión; y (3) pago.

a) Postulación

Fecha de inicio de la postulación: La fecha de inicio de la postulación a estos beneficios será el 25 de septiembre de 2020.

Forma de postulación: Las empresas deberán postular a través del sitio web www.subsidioalempleo.cl, activando sólo una de las bonificaciones contempladas por un mismo trabajador. El sistema informático habilitado por el Sence le informará a la empresa postulante si cumple con los requisitos para acceder a las bonificaciones.

b) Concesión

El Sence concederá el beneficio a la empresa postulante una vez que constate el cumplimiento de los requisitos y condiciones exigibles, circunstancia que le informará preferentemente por correo electrónico o, en su defecto, por carta certificada.

c) Pago

Pago del beneficio: 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 del beneficio en el mes de la concesión.

Los pagos de los meses sucesivos se realizarán los últimos 5 días hábiles de cada mes. Las bonificaciones sólo se comenzarán a pagar cuando el contrato del trabajador causante del beneficio tenga una vigencia de, a lo menos, un mes en la empresa beneficiaria.

Suspensión del pago del beneficio: El pago del beneficio por cada trabajador se suspenderá en caso que se verifique cualquiera de las siguientes circunstancias:

Si se suspenden por acto de autoridad los efectos del contrato de trabajo de uno o más de los trabajadores dependientes causantes del beneficio. En este caso, el derecho a pago del beneficio asociado a cada trabajador suspendido se interrumpirá, reactivándose una vez que se termine o levante el acto o declaración de la autoridad; y

Si el trabajador causante del beneficio se encuentra gozando de licencia médica, cualquiera fuere el motivo.

En todo caso, el beneficio sólo podrá otorgarse por el plazo de 6 meses corridos contados desde la fecha de su concesión, salvo en el caso de la suspensión por acto de autoridad, en cuyo caso los pagos se retomarán de acuerdo a lo señalado en la letra (a) anterior.

Terminación anticipada del beneficio: El beneficio terminará anticipadamente en caso que se verifique cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Si se termina la relación laboral del trabajador causante del beneficio con la empresa beneficiaria, cualquiera sea la causa.

b) Si el trabajador causante del beneficio fallece.

c) Si la empresa beneficiaria pacta con el trabajador causante del beneficio la disminución de su remuneración mensual bruta en cualquier oportunidad posterior al inicio del otorgamiento de la bonificación respectiva, salvo que la reducción de la remuneración sea consecuencia de la suscripción de un pacto de reducción temporal de jornada bajo la Ley de Protección al Empleo, en cuyo caso la bonificación se reducirá proporcionalmente.

d) 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.

e) Si la empresa beneficiaria pacta la suspensión del contrato de trabajo bajo la Ley de Protección al Empleo, con cualquiera de sus trabajadores.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl