



LEY 21.218 CREA UN SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO. PREGUNTAS Y RESPUESTAS.

¿Qué es el Ingreso Mínimo Garantizado?

Es un subsidio que otorga el Estado, de manera escalonada, a trabajadores que perciban una remuneración bruta mensual inferior a \$384.363, con el propósito de alcanzar un ingreso garantizado, equivalente a un mínimo aproximado de \$300.000 líquidos.

¿Cuáles son los requisitos para acceder al subsidio?

- a) Trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, afectos a una jornada ordinaria de trabajo conforme al inciso primero del artículo 22 entre 30 y 45 horas semanales.
- b) Percibir una remuneración bruta mensual inferior a \$384.363
- c) Integrar un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles, de acuerdo al instrumento de caracterización socioeconómica a que se refiere el artículo 5 de la ley N°20.379.¹

¹ Artículo 5º.- El Sistema contará con un instrumento que permita la caracterización socioeconómica de la población nacional, según lo establezca un reglamento expedido a través del Ministerio de Planificación, suscrito, además, por el Ministro de Hacienda. Dicho instrumento deberá considerar, entre otros, factores de caracterización territorial. El reglamento normará la administración del proceso de encuesta a nivel nacional y comunal; establecerá el diseño, uso y formas de aplicación del referido instrumento de caracterización; el tratamiento de datos personales de acuerdo a la normativa aplicable, y la supervisión de la aplicación y uso del mencionado instrumento de caracterización. La administración de este instrumento estará a cargo del Ministerio de Planificación.

El que proporcione, declare, entregue o consigne información falsa durante el proceso de encuesta para la aplicación del instrumento de caracterización socioeconómica, será sancionado con una multa de hasta veinte unidades tributarias mensuales, la que será aplicada por el juez de policía local competente. El producto de ella irá en beneficio de la municipalidad correspondiente.

Los funcionarios públicos o municipales deberán respetar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso, estando prohibida su adulteración o difusión no autorizada por el Ministerio de Planificación, así como la consignación de información falsa durante el proceso de encuesta. La infracción de esta disposición se estimará como una vulneración grave al principio de probidad administrativa y será sancionada en conformidad a la ley.

¿Cuándo entrará en vigencia?

La ley se ha publicado en el diario oficial el 3 de abril de 2020 y entrará en vigencia en el plazo de 30 días contados desde esta fecha, es decir, el 3 de mayo de 2020. El primer pago del subsidio se realizará dentro de los 30 días siguientes a su entrada en vigencia.

¿Cómo se calcula el monto mensual del subsidio?

- Para aquellos trabajadores cuya jornada sea de 45 horas semanales, y su remuneración bruta mensual sea igual o superior a 301.000 e inferior a 384.363, el monto mensual del subsidio será equivalente a la cantidad que resulte de restar al aporte máximo el valor afecto a subsidio.

Para tales efectos se entenderá por:

a.- Aporte máximo: \$59.200.

b.- Valor afecto a subsidio: el 71,01 por ciento de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$301.000.

c.- Remuneración bruta mensual: aquella definida en el artículo 41 del Código del Trabajo

- Para aquellos trabajadores dependientes cuya jornada ordinaria de trabajo sea inferior a 45 horas y superior a 30 horas semanales, el monto mensual del subsidio se calculará de acuerdo a las reglas antes señaladas y proporcionalmente a su jornada.
- El trabajador que preste servicios por un período inferior a un mes tendrá derecho a que se le pague el subsidio en proporción a los días completos efectivamente trabajados.
- La ley establece asimismo en su artículo en su artículo 3° una regla especial para los trabajadores cuya remuneración bruta mensual sea inferior a \$301.000 (en los casos que proceda), en cuyo caso el monto mensual del subsidio equivaldrá a un 19,67 por ciento de la remuneración bruta mensual.

Nota: El subsidio creado por esta ley tiene como base el ingreso mínimo mensual vigente a febrero de este año, por lo que será preciso considerar su ajuste al monto actual equivalente a \$320.500.

¿Cuáles son las características y condiciones para el pago del subsidio?

- ✓ Se devengará mensualmente.
- ✓ El trabajador tendrá derecho a éste sólo en virtud de un contrato de trabajo.
- ✓ No será imponible, tributable, embargable ni estará afecto a descuento alguno.
- ✓ Se extinguirá por el término de la relación laboral o en caso de que el trabajador deje de cumplir con los requisitos establecidos por esta ley para tener derecho a él, en la forma que determine el reglamento
- ✓ Los trabajadores dependientes que se encuentren percibiendo el subsidio continuarán recibéndolo durante los períodos en que hagan uso del feriado anual, de licencia médica o del permiso postnatal parental.

¿Qué obligación tiene el empleador en relación con este subsidio?

El empleador deberá informar a todos sus trabajadores que tengan una remuneración bruta mensual que dé derecho al subsidio (remuneración bruta mensual inferior a \$384.363), sobre la existencia del mismo.

¿A quién corresponde la supervigilancia y fiscalización de estas normas?

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio que administra el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

La Superintendencia dictará las normas que estime necesarias, las que serán obligatorias para todas las instituciones o entidades que realicen gestiones relacionadas con el mencionado subsidio.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen.

¿Se puede acordar una reducción de la remuneración bruta mensual entre el empleador y trabajador, para el acceso al subsidio?

El hecho de que el trabajador pueda acceder al subsidio en ningún caso podrá significar que se acuerde una reducción de manera injustificada ni de la remuneración bruta mensual ni de ninguno de sus componentes, pactados en el contrato de trabajo, en comparación con los pagados por el empleador en los tres meses anteriores a la mencionada reducción injustificada.

¿Cuál es el efecto en caso de pactarse una reducción en los términos planteados?

Las cláusulas de los contratos de trabajo que impliquen una rebaja de remuneraciones, en los términos señalados anteriormente, se tendrán por no escritas. El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo y suscribir uno nuevo, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador perciba o pueda percibir el subsidio que crea esta ley.

¿Cuáles serán las sanciones en caso de incurrir el empleador en alguna de las irregularidades señaladas?

Podrá ser sancionado con una multa a beneficio fiscal, cuyo monto ascenderá al triple de la multa establecida en el artículo 506 del Código del Trabajo, por cada trabajador, según se trate de micro, pequeña, mediana o gran empresa, sin perjuicio de proceder la aplicación de la clausura del establecimiento o faena en los términos establecidos en el artículo 34 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Contacto:

contacto@tapiaycia.cl fono +56 232459961

**ÁREAS DE ASESORÍA: ESTRÁTEGICA E INTEGRAL EN RELACIONES DEL TRABAJO –
NEGOCIACIONES COLECTIVAS. LITIGACIÓN EN JUICIOS DEL TRABAJO - AUDITORÍA LABORAL**