

## Ley de Ingreso Mínimo Garantizado

Estimados, junto con saludarlos y con el objeto de mantenerlos informados, les comento que se ha establecido la Ley de Ingreso Mínimo Garantizado, que nosotros llamaremos **“de subsidio fiscal directo para el logro de un ingreso mínimo social superior al ingreso mínimo legal”**.

Sus disposiciones más relevantes son:

### 1. Naturaleza jurídica. Bono de cargo fiscal:

Se crea con cargo fiscal un subsidio: (a) mensual, de (b) cargo fiscal, (c) para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, (d) con contrato de trabajo vigente y (e) afectos a una jornada ordinaria de trabajo conforme al inciso primero del artículo 22 de dicho Código y (e) que sea superior a treinta horas semanales.



Conceptualmente es relevante porque si bien es bastante omnicomprendivo de su lectura es claro que excluye a muchos trabajadores: todos los de tiempo parcial contratos de hasta 30 horas semanales, y los que son artículo 22, que son los que no tienen jornada.

### 2. Aplicación limitada:

Además siendo muy extensivo se hace ver que sólo tendrán derecho al subsidio aquellos trabajadores dependientes que: (a) perciban una remuneración bruta mensual inferior a \$384.363 y (b) integran un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles ficha CAS.

Notemos que el concepto de remuneración bruta incluirá sueldo base bruto, y gratificación bruta, y todos los otros ingresos imponibles brutos, pero no incluirá los no imponibles, movilización, colación, etc.

### 3. Monto:

El monto concreto del beneficio se distingue según jornadas:

(a) Para trabajadores con jornada de 45 horas cuya 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 efectos de este artículo se entenderá por:

a.- Aporte máximo: \$59.200.

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

(b) Para aquellos trabajadores dependientes cuya jornada ordinaria de trabajo sea inferior a 45 horas o superior a treinta horas semanales, el monto mensual del subsidio se calculará de acuerdo a las reglas del inciso anterior y proporcionalmente a su jornada. Asimismo, 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.

(c) Para aquellos trabajadores dependientes cuya remuneración bruta mensual sea inferior a \$301.000 y su jornada ordinaria de trabajo sea 45 horas, el monto mensual del subsidio corresponderá al 19,67 % de la remuneración bruta mensual.

Para aquellos trabajadores dependientes con esas remuneraciones cuya jornada de trabajo sea superior a treinta horas semanales, el monto mensual del subsidio se calculará de acuerdo a las reglas del inciso anterior y proporcionalmente a su jornada. Asimismo, 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.

#### **4. Devengo y pago:**

El subsidio se devengará mensualmente. El trabajador tendrá derecho a éste sólo en virtud de un contrato de trabajo. El subsidio que reciba el trabajador no será imponible, tributable, embargable ni estará afecto a descuento alguno. El subsidio 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.

#### **5. Uso durante feriado o licencias:**

Los trabajadores dependientes que se encuentren percibiendo el subsidio que crea esta ley, continuarán recibéndolo durante los períodos en que hagan uso del feriado anual, de licencia médica o del permiso postnatal parental. Durante dichos períodos el subsidio se calculará de acuerdo a la remuneración bruta mensual del mes anterior al inicio del feriado anual, de la licencia médica o del permiso respectivo o, en su defecto, conforme a la remuneración bruta mensual estipulada en el contrato de trabajo.

#### **6. Administración:**

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia administrará el subsidio creado por esta ley. Para tales efectos, a la Subsecretaría de Servicios Sociales le corresponderá conceder y extinguir el referido subsidio. Además, deberá pagarlo, sea directamente o por medio de las instituciones con las cuales celebre convenios para ello. Para lo anterior, la Subsecretaría de Evaluación Social verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos por esta ley para tener derecho al subsidio. La verificación de dichos requisitos podrá realizarse también con todos los antecedentes que disponga el Sistema de Información de Datos Previsionales.

**7. Exige petición de cobro efectivo por parte del trabajador:**

El subsidio que crea la presente ley se le concederá al trabajador una vez que cumpla con los requisitos para acceder a éste. El plazo para el cobro del subsidio será de hasta seis meses contado desde la emisión del pago, **y se entenderá que renuncian a la mensualidad respectiva aquellos beneficiarios que no lo cobren dentro del plazo antes referido.**

**8. Normas de control para empleadores:**

**8.1 El empleador deberá informar a todos sus trabajadores que tengan una remuneración bruta mensual que dé derecho al subsidio tratado en esta ley, sobre la existencia del mismo.**

**8.2** 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. Las cláusulas de los contratos de trabajo que impliquen una rebaja en ellos, en los términos señalados anteriormente, se tendrán por no escritas.

**8.3** 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.** Las remuneraciones que perciban los trabajadores **beneficiarios** del subsidio que crea esta ley no podrán ser establecidas en atención al monto de éste, ni por cualquier otra consideración arbitraria, debiendo ser pactadas de manera objetiva, sin que se pueda convenir en base a razones distintas de las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.

**8.4** Los empleadores que incurran en algunas de las conductas señaladas previamente podrán ser sancionados 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. La fiscalización de lo dispuesto en los incisos anteriores corresponderá a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las normas establecidas en el Título Final, del Libro V, del Código del Trabajo.

**9. Delitos:**

Todo aquel que, con el objeto de percibir indebidamente el subsidio que crea esta ley, para sí o para terceros, proporcione, declare o entregue a sabiendas datos o antecedentes falsos, incompletos o erróneos, será sancionado con las penas del artículo 467 del Código Penal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el infractor deberá restituir las sumas indebidamente percibidas, reajustadas en conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a aquél en que se percibieron y el que antecede a la restitución. Las cantidades así reajustadas devengarán además el interés penal mensual establecido en el artículo 53 del Código Tributario. Corresponderá al Servicio de Tesorerías ejercer la cobranza judicial o administrativa de las cantidades pagadas en exceso o percibidas indebidamente del subsidio, de conformidad a las normas que regulan a dicho servicio.

**10. Vigencia del subsidio:**

El subsidio a que se refiere la presente ley regirá hasta el 31 de diciembre de 2023.

**11. Vigencia de la ley:**

3 de mayo de 2020, sin perjuicio que para su administración hay cedazo por parte del Ministerio de Planificación, para lo cual sugerimos a las entidades de Recursos Humanos hacer las consultas pertinentes a dicha repartición.

**Atte.**

Sergio Espinoza Riera  
Socio Puga Ortiz Abogados  
[sergio.espinoza@pugaortiz.cl](mailto:sergio.espinoza@pugaortiz.cl)