

Un subsidio para las empresas, en beneficio de los trabajadores.



Apoyamos el ingreso de los trabajadores otorgando un subsidio a las empresas que:

- Contraten trabajadores
- Retornen a los suspendidos.

Juntos, recuperemos los empleos afectados por la pandemia.



Gobierno de Chile

gob.cl

Ministerio de Hacienda

Gobierno de Chile

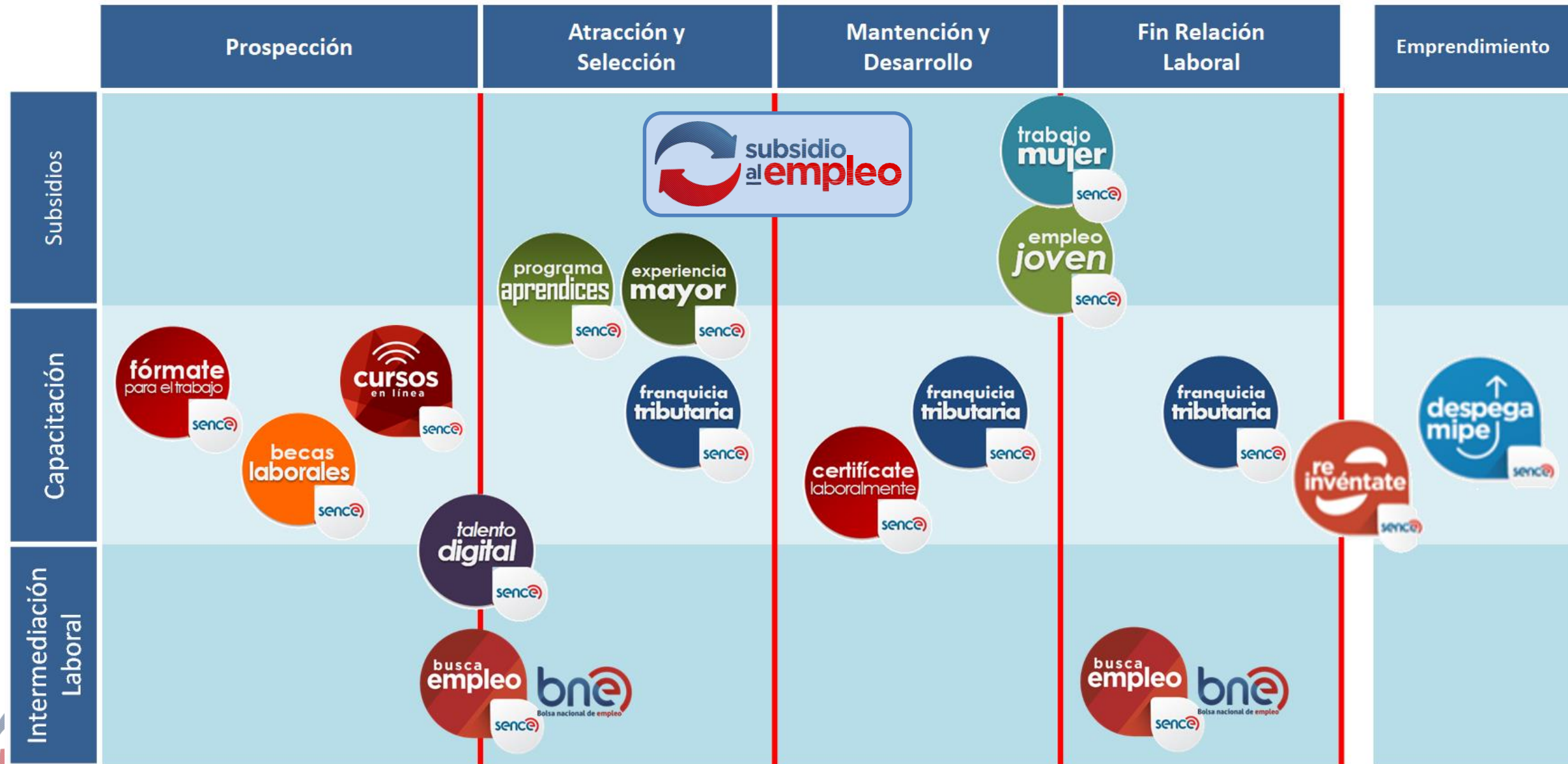
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Gobierno de Chile

sence
Súmate a los nuevos empleos

SI ERES EMPRESA
Postula en subsidioalemplo.cl

sence en el mundo del empleo y la empleabilidad



¿Qué es el subsidio al empleo?

Es una nueva medida de recuperación que entrega un beneficio masivo y temporal, que busca incentivar el regreso y mantención de trabajadoras/es con contrato suspendido bajo la Ley de Protección al Empleo (LPE) y fomentar la contratación de nuevas trabajadoras/es.



Regresa: entrega a la empresa un beneficio de \$160.000 mensual por cada trabajador/a reincorporado/a a sus funciones luego de su suspensión en el marco de la LPE. Se extiende hasta por 6 meses.



Contrata: entrega a la empresa un porcentaje de la remuneración mensual bruta por cada trabajador/a postulada/o que sea una contratación adicional que incremente el tamaño de su **Planilla de Referencia**. Se extiende hasta por 6 meses.

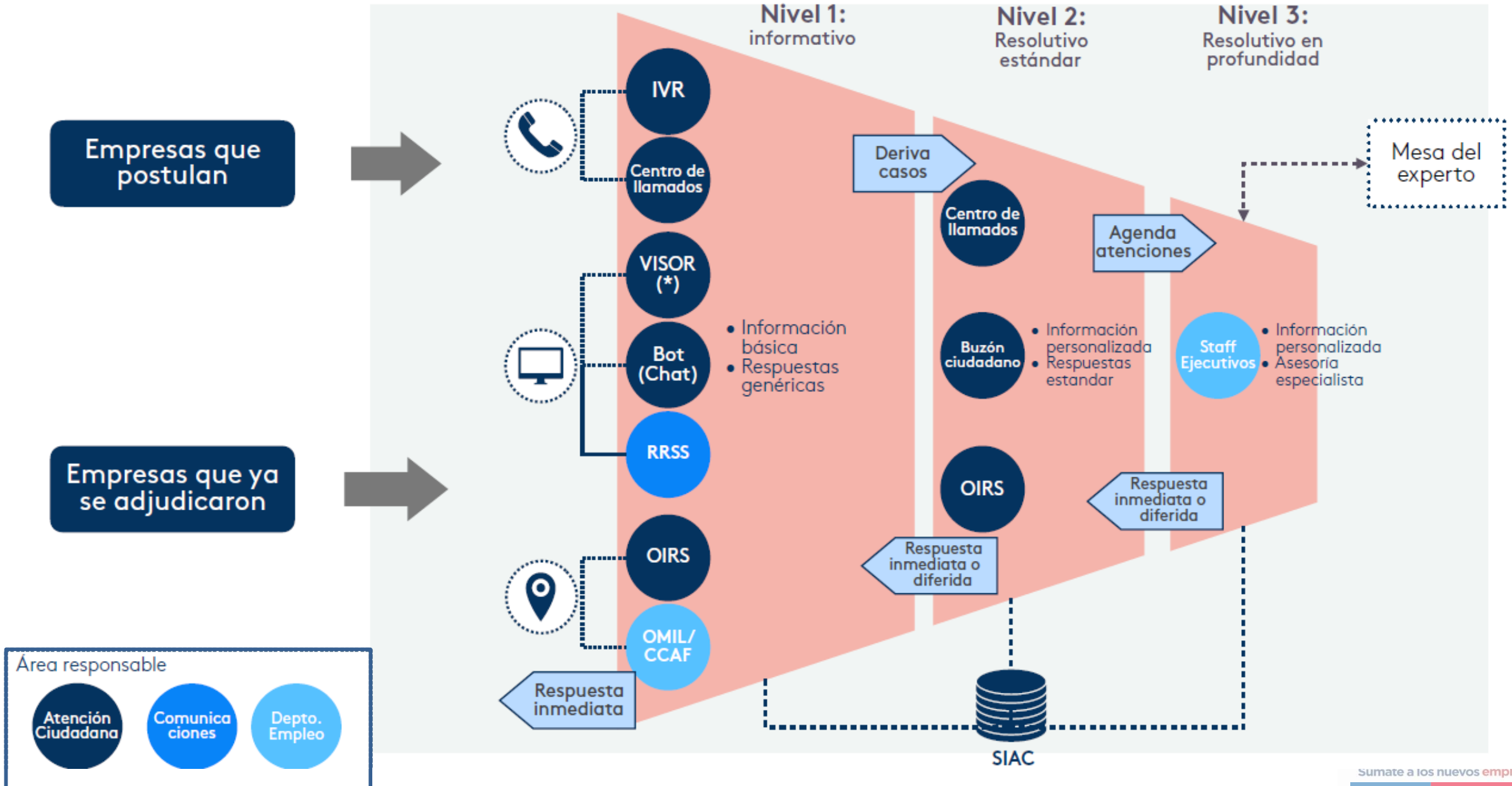
¿Cuándo y dónde se postula?

Para ambas líneas las postulaciones estarán abiertas a partir del 26 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de marzo de 2021. y únicamente a través de la página www.subsidioalempleo.cl. En la página solo podrán activar una línea del subsidio para un mismo trabajador/a.

Ideas fuerza del subsidio al empleo

- ✓ Es una nueva medida que busca incentivar el regreso y mantención de trabajadoras/es con contrato suspendido bajo la Ley de Protección al Empleo (LPE) y fomentar la contratación de nuevas trabajadoras/es.
- ✓ Aunque las empresas son las usuarias, los beneficiados serán 1 millón de trabajadores/as.
- ✓ Es un programa general al cual pueden postular todas las empresas que cumplan con los requisitos establecidos, sin discriminación o asignación de cupos por zonas geográficas, sectores productivos o condición demográfica de los trabajadores beneficiados,
- ✓ Subsidios con reglas bien diseñadas para evitar tanto una excesiva concentración del beneficio como la ocurrencia de abusos.
- ✓ Un hito en materia de gestión pública, ya que existe una alta integración de información logrando eximir a las empresas de proveer su propia información.

Sistema de atención de usuarios



El Beneficio



<p><i>Usuarios y Beneficiarios</i></p>	<p>Aunque las empresas son las usuarias, se beneficiará a la población de trabajadores/as que han visto suspendida su relación laboral durante la crisis sanitaria, en virtud de la LPE.</p>	<p>Aunque las empresas son las usuarias, se beneficiará a la población de trabajadores/as que podrán acceder a nuevos puestos de trabajo que se creen producto del subsidio.</p>
<p><i>Monto del Subsidio</i></p>	<p>El subsidio será de \$160.000 mil pesos mensuales por cada trabajador concedido, con un límite de 6 meses.</p>	<p>Personas entre 18 y 23 años, mujeres (mayores de 18 años) y personas con discapacidad, según remuneración mensual bruta (RBM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor a \$450.000 = 60% de RBM • => \$450.000 y < \$961.500= \$270 mil • Mayor o igual a \$961.500 = 0 <p>Hombres de 24 años o más, según (RBM) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor a 500.000 = 50% de RBM • =>500.000 y < 961.500 = 250 mil • Mayor o igual a 961.500 = 0
<p><i>Extensión en el tiempo</i></p>	<p>Seis meses máximo por trabajador</p>	

Especial focalización en los segmentos que han sido tradicionalmente más vulnerables en materia de empleo y que producto de esta crisis han visto agudizada esta situación de vulnerabilidad

Postulación (1/4)



<p><i>Cuántos subsidios</i></p>	<p>Una empresa puede postular a un mismo trabajador a un solo subsidios.</p>	
<p><i>Cuándo postular</i></p>	<p>Desde el 28 de septiembre al 31 de marzo de 2021.</p>	<p>Desde el 29 de septiembre al 31 de marzo de 2021</p>
<p><i>Dónde y cómo postular</i></p>	<p>Las postulaciones se realizarán en la página www.subsidioempleo.cl, utilizando clave tributaria del SII.</p>	
<p><i>Requisitos</i> <u><i>Variable crítica</i></u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa debe haber experimentado una caída de, al menos, el 20% en sus ventas durante el cuatrimestre abril a julio 2020, con relación al cuatrimestre abril a julio del 2019. • Las empresas que no cuenten con información de ventas o ingresos brutos en algún mes de los periodos antes señalados podrán acceder a la bonificación siempre que cumpla con los demás requisitos establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que agranden su nómina de trabajadores con contrato vigente respecto de la planilla que tenían a julio 2020 (Planilla de Referencia). Se entregarán tantos subsidios como trabajadores se contraten por sobre la mencionada planilla. <div data-bbox="1592 861 2407 1061" style="border: 1px solid black; background-color: #e6f2ff; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">¿Por qué Julio 2020?</p> <p style="text-align: center;">Julio fue un mes de alto desempleo, por lo tanto, las empresas que a ese mes habían reducido sus dotaciones, tendrán una ayuda del Estado para intentar recuperar sus niveles de empleo anteriores a la crisis.</p> </div>
<p><i>Requisitos</i> <u><i>Características de la Empresa</i></u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que tributen en primera categoría (incluidas Pyme, empresas en renta presunta, empresas individuales, etc.) . • Empresas que hayan estado acogidas a la Ley de Protección al Empleo (Ley N°21.227) y que hayan reincorporados trabajadores a la fecha de postulación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas que tributen en primera categoría (incluidas Pyme, empresas en renta presunta, empresas individuales, etc.).



Postulación (2/4)



<p><u>Requisitos</u> <u>Características de los Trabajadores</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores mayores de 18 años a la fecha de postulación. Deben haber estado acogidos a la suspensión de contrato de la LPE, conforme a las siguientes reglas: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Suspensión ocurrida por acto de autoridad (art. 1° LPE), debe haber estado vigente al menos 1 día entre el 25-ago. y 25-sept. de 2020; y</i> b) <i>Suspensión ocurrida por pacto (art. 5° de la LPE), debe haber estado vigente al 28 sept. 2020.</i> <p>En ambos casos los trabajadores deben haber sido reincorporados a sus funciones;</p> Trabajadores que perciban una remuneración bruta mensual que no exceda de tres Ingresos Mínimos Mensuales, equivalentes a \$961.500 pesos, a la fecha de la postulación, considerándose la misma remuneración utilizada para calcular los beneficios de la LPE. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores mayores de 18 años a la fecha de postulación. El contrato de trabajo postulado debe comenzar de manera posterior al 29 de septiembre Trabajadores que han sido contratados por la empresa hasta una antigüedad máxima de 30 días corridos al momento de la postulación. Trabajadores cuya remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales (\$961.500). La empresa postulante no podrá acceder al Subsidio Contrata, respecto de aquellos trabajadores que haya despedido por cualquier causal con posterioridad al 28 de septiembre de 2020..
<p><u>Antigüedad mínima de la Empresa</u></p>	<p>No existen restricciones en este sentido, Para empresas sin ventas en algún mes del cuatrimestre de comparación, este dato no será evaluado.</p>	<p>No existen restricciones en este sentido, sin perjuicio que los contratos deben tener una vigencia de al menos un mes al momento del pago del beneficio.</p>
<p><u>Deudas impagas al fisco</u></p>	<p>No existen limitaciones por deudas impagas antes el fisco (TGR, Sence u otros).</p>	

Postulación (3/4)



<p><i>Número máximo de trabajadores a postular</i></p>	<p>No existe un límite. La página generará una propuesta de postulación con todas las personas que la empresa efectivamente puede postular. Dependerá de la empresa si postula el total o parte de ese número.</p>	<p>No existe un límite. Sin embargo, si hay un efecto sobre los primeros pagos dependiendo del tamaño de la Empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas con más de 25 trabajadores, el máximo de primeros pagos a realizar será igual al 20% de la Planilla de Referencia. • Empresas con 25 trabajadores o menos, el máximo de primeros pagos a realizar será de 5 subsidios. <p>Si se postulan más trabajadores, las diferencias se complementaran al mes siguiente.</p>
<p><i>Inclusión parcializada de trabajadores</i></p>	<p>Si la empresa dejase sin postular a cierto número de trabajadores, estos podrán ser postulados en el futuro.</p>	
<p><i>Información de base de los trabajadores que la Empresa deba proveer</i></p>	<p>Para cada uno de los trabajadores postulados, la empresa deberá ingresar la fecha de retorno de los trabajadores suspendidos a sus funciones, la remuneración mensual bruta y si esta, es fija o variable.</p>	<p>Sólo declaración jurada para el pago de la primera postulación.</p>
<p><i>Documentos a ser presentados</i></p>	<p>No se presentan documentos, todo el proceso es en línea. SENCE verificará la información en línea con SII, Registro Civil y otros organismos públicos.</p>	

Postulación (4/4)



<i>Información del resultado de la postulación</i>	El SENCE concederá el subsidio a la empresa postulante una vez que se constate el cumplimiento de los requisitos. Se informará a la empresa mediante correo electrónico, en un plazo máximo de 5 días hábiles.	
<i>Incompatibilidad con SEJ/BTM</i>	Para el caso de los trabajadores no es incompatible. Si lo es para la empresa la cual dejaría de percibir SEJ/BTM. Sin embargo terminado el subsidio a la contratación, podrá volver a postular.	
<i>Incompatibilidad con subsidios de zona extrema (DL 889)</i>	No existe incompatibilidad	
<i>Incompatibilidad con otros programas SENCE</i>	No existe incompatibilidad.	Beneficiarios del programa "aprendices" o "experiencia mayor" no pueden ser postulados.
<i>¿Qué hacer si la postulación es rechazada?</i>	La Empresa debe iniciar un proceso de apelación ante SENCE, a través de los canales del sistema de atención ciudadana. El plazo máximo de respuesta será de 8 días hábiles.	

Los Pagos



Regresa



Contrata

<i>Inicio de los aportes a las remuneraciones</i>	El SENCE efectuará el primer pago a más tardar dentro de los 30 días corridos posteriores a la fecha de verificación de los requisitos y condiciones exigibles.	
<i>Sobre el 1er pago</i>	El primer pago dependerá de la fecha de concesión de la empresa: . <ol style="list-style-type: none"> 1. Para las concesiones realizadas entre el 1 y el 15 del mes (inclusive) el primer pago se realizará el último día del mes de la postulación, contra declaración jurada del empleador. 2. En el caso de las concesiones realizadas entre el día 16 al 30 del mes, el primer pago se realizará contra declaración jurada el día 15 del mes siguiente al de la concesión. 3. El monto del primer pago asociado a ambos subsidios, será proporcional a los días efectivamente laborados por el trabajador 	
<i>Sobre los siguientes pagos</i>	Los pagos de los meses sucesivos se realizarán los últimos 5 días hábiles de cada mes , previa verificación de los requisitos por parte de SENCE y mientras se mantenga el beneficio a la empresa Si el trabajador retoma sus funciones luego de la suspensión con una jornada reducida, el subsidio se reducirá en proporción a la reducción de jornada.	Los pagos de los meses sucesivos se realizarán los últimos 5 días hábiles de cada mes , previa verificación de los requisitos por parte de SENCE y mientras se mantenga el beneficio a la empresa .
<i>Descuentos</i>	Los días de ausencia por licencia médica del trabajador no dan lugar al pago del beneficio.	
<i>Mecanismo de pago</i>	Todos los pagos se realizarán a las empresas mediante transferencia electrónica de dinero desde el Banco Estado a las cuentas que las empresas suscriban en la postulación.	
<i>Antigüedad mínima para pago</i>	El pago se realizará cuando el contrato del trabajador/a tenga una vigencia al menos un mes en la empresa.	



<p><i>Suspensión del pago del beneficio</i></p>	<p>Se suspenderá cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se proceda a la suspensión del contrato, por acto de autoridad, conforme al artículo 1° de la LPE. Se retomará el pago del subsidio una vez que se levante el acto o declaración de autoridad. • El trabajador se encuentra con licencia médica. corridos contados desde la fecha de su concesión. 	
<p><i>Termino anticipado del beneficio en relación al trabajador concedido <u>por cese o cambios en la relación laboral</u></i></p>	<p>Se puede terminar cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se termina la relación laboral con el trabajador por el cual la empresa postuló al beneficio. • Si el trabajador por el cual la empresa postuló al beneficio fallece. • Si la empresa beneficiaria, luego de haber recibido algún beneficio, reduce la RMB del trabajador por el cual postuló al beneficio. Esto, salvo que la disminución sea consecuencia de haber acordado la reducción temporal de la jornada del trabajador en cuestión, en virtud de lo establecido en el artículo 7° de la LPE. • Si la empresa beneficiaria no declara o no paga íntegramente las cotizaciones de seguridad social del trabajador. • Si la empresa beneficiaria pacta la suspensión convencional del contrato, en virtud del artículo 5° de la LPE. 	
<p><i>Termino anticipado del beneficio para la Empresa <u>Por cambios en la variable crítica</u></i></p>	<p>En la regla general, no existe una causal de término anticipado del beneficio por cambio en las ventas. Sin embargo, se considera una regla especial en el caso de las grandes empresas, de 200 o más trabajadores (ver en pregunta posterior)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si al momento de controlarse (cada mes) la empresa no mantiene el número de trabajadores que incrementaron su Planilla de Referencia durante los meses posteriores al de concesión del beneficio. • El incremento de la planilla de referencia debe ser equivalente o superior al número de bonificaciones que se encuentren vigentes. • el número de subsidios se reducirá, de acuerdo al incremento efectivo . Si el tamaño efectivo de dicho incremento es nulo o negativo, no se pagará ningún beneficio a la contratación.

Salida (2/3)



Regresa



Contrata

<i>Normas especiales para las grandes empresas (200 o más trabajadores)</i>	La empresa grande no mantendrá la afectación económica cuando el total de las ventas del giro o sus ingresos brutos (en UF) registrados durante los últimos 12 meses disponibles para el SII, excede del total de ventas del giro o ingresos brutos (en UF), registrados por dicha empresa entre los meses de enero y diciembre del 2018 (SENCE revisará esto cada 3 meses desde la primera postulación).	<ul style="list-style-type: none">• Junto con contratar trabajadores adicionales con respecto a su planilla de julio de 2020, las empresas grandes deben mantener -al menos- el 80% de los mismos trabajadores que integraron su planilla en el mes de su primera postulación al subsidio (SENCE revisará esto cada 3 meses desde la primera postulación).• Esta revisión se hará contra la denominada “plantilla de contraste” que es la planilla que se genera al momento de la postulación y que es de carácter nominado (se individualizan RUTs).
<i>Restricciones al reparto de utilidades en grandes empresas</i>	No podrán repartir utilidades por sobre el porcentaje mínimo de 30% durante el ejercicio comercial en que reciben bonificaciones. En este caso, procederá el reintegro de los montos percibidos.	
<i>Normas especiales para grupos empresariales</i>	No aplica	Los trabajadores no pueden haber trabajado en una empresa que sea parte del mismo grupo empresarial de la empresa beneficiaria , conforme al artículo 96 de la ley 18.045, con posterioridad al 25 de septiembre de 2020.

Salida (3/3)



<i>Restricciones a las disminuciones en las remuneraciones de los trabajadores</i>	El beneficio se perderá si la empresa pacta con el trabajador la disminución de su remuneración bruta mensual en cualquier oportunidad posterior al inicio del otorgamiento de la bonificación respectiva, salvo que esta sea consecuencia del pacto de reducción temporal de la jornada laboral de la Ley de protección al Empleo.	El beneficio se perderá si la empresa pacta con el trabajador la disminución de su remuneración bruta mensual en cualquier oportunidad posterior al inicio del otorgamiento de la bonificación respectiva.
<i>Restricciones a los incrementos en las remuneraciones</i>	Si se incrementa la remuneración del trabajador por sobre los tres ingresos mínimos mensuales (\$961.500), de manera posterior a la concesión del subsidio, ya sea por incrementó del sueldo base o por renta variable subió de manera transitoria, no se pagará el subsidio asociado al mes o meses en que dicho incremento se verificó.	
<i>Reducciones de los montos subsidiados</i>	Puede reducirse cuando el trabajador retorne con reducción temporal de jornada , en virtud de lo establecido en el artículo 7° de la LPE. En este caso, el monto del subsidio que recibirá la empresa disminuirá en el porcentaje de la reducción temporal de la jornada.	Puede reducirse cuando la empresa reduzca el número de nuevos trabajadores contratados . Si se verifica que el número de subsidios de contratación concedidos es superior a la resta entre el tamaño de la planilla vigente y aquella que mantenía la empresa al mes de julio de 2020, se corregirá el monto total de subsidios a pagar.
<i>Notificación del cese de los beneficios a las Empresas</i>	Las Empresas podrán consultar permanentemente el estatus de su proceso, siendo notificados vía web cuando ha ocurrido la extinción del beneficio y los motivos.	

Salida (resumen de las causales de suspensión/termino del beneficio)

N°	Causal	Tipo de Empresa	Regresa	Contrata	A quien extingue?
1	Afectación económica para empresas	Grande	X	-	Empresa pierde todos los subsidios Regresa
2	Reparto de Utilidades para empresas	Grande	X	X	Empresa pierde todos los subsidios y genera Reintegro
3	Terminación de la relación laboral (Despido, Renuncia o Fallecimiento del trabajador subsidiado).	Todas	X	X	Dupla Empresa-Trabajador
4	Pacto de disminución de la Remuneración mensual bruta del trabajador.	Todas	X	X	Dupla Empresa-Trabajador
5	Aumento de la remuneración mensual bruta del trabajador causante del beneficio.	Todas	X	X	Suspensión del Pago o Extinción según corresponda
6	No pago dentro del plazo legal de cotizaciones de Seguridad Social.	Todas	X	X	Dupla Empresa-Trabajador
7	Suspensión de común acuerdo con trabajadores de la empresa	Todas	X	X	Empresa pierde todos los subsidios.
8	Reducción temporal de la jornada de trabajo.	Todas	-	X	Dupla Empresa-Trabajador
9	Incremento de la Planilla de Referencia	Todas	-	X	Empresa pierde todos los subsidios Contrata
10	Mantención del 80% de los trabajadores	Grande	-	X	Empresa pierde todos los subsidios Contrata

