

Libro II, Título XIII El Subsidio a los Trabajadores Jóvenes

Capítulo III. Requisitos y beneficios

Requisitos

1. Serán beneficiarios del subsidio a la contratación aquellos empleadores que tengan contratados trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que la edad del trabajador se encuentre entre 18 y 35 años. Para estos efectos, se entenderá que un trabajador tiene 35 años de edad hasta el día anterior a aquel en que cumple 36 años.

b) Que la suma de las remuneraciones del trabajador por las cuales se efectuaron las cotizaciones de seguridad social sea inferior o igual a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual; y

c) Que el trabajador registre menos de 24 cotizaciones mensuales como dependiente, continuas o discontinuas, en el Sistema de Pensiones del DL N° 3.500, de 1980.

Nota de actualización: Esta letra fue modificada por la Norma de Carácter General N° 85, de fecha 20 de junio de 2013.

2. Por su parte, serán beneficiarios del subsidio a la cotización aquellos trabajadores que cumplan los requisitos señalados en el número anterior.

3. Los subsidios a la contratación y a la cotización se mantendrán en el caso que la suma de las remuneraciones imponibles del trabajador se incremente por sobre 1,5 veces un ingreso mínimo mensual y hasta 2 veces el ingreso mínimo mensual, siempre que este incremento se verifique a contar del décimo tercer mes en que se perciban dichos subsidios.

4. El pago del subsidio a la contratación para los empleadores sólo se verificará respecto de aquellos meses en que éste haya enterado las cotizaciones de seguridad social correspondientes al trabajador que originó el subsidio, dentro del plazo legal establecido en el inciso primero o en el inciso tercero del artículo 19 del DL N° 3.500, de 1980, o en el inciso primero del artículo 22 de la Ley N° 17.322, según corresponda. En aquellos meses en que el empleador pierda el derecho al subsidio a la contratación por haber enterado las cotizaciones de seguridad social fuera del plazo legal establecido en la normativa legal antes citada, el respectivo trabajador mantendrá el derecho a percibir el subsidio a la cotización correspondiente a dichos meses.

5. Para efectos de estos subsidios las cotizaciones de seguridad social que se considerarán para verificar su pago son las siguientes:

a) Las cotizaciones obligatorias establecidas en el Título III del D.L. N° 3.500, de 1980.

b) Las cotizaciones correspondientes a la Ley N° 16.744 sobre accidente del trabajo y enfermedades profesionales; y

c) Las cotizaciones obligatorias de salud enteradas en el Fondo Nacional de Salud.

6. Para que el empleador sea beneficiario del subsidio a la contratación deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso vigésimo cuarto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es, acreditar estar al día en el pago de las cotizaciones establecidas en el Título III de dicho decreto ley, respecto de todos sus trabajadores con los cuales mantiene o haya mantenido relación laboral. Para tales efectos se considerará la deuda previsional del empleador generada por las cotizaciones declaradas y no pagadas (DNP) que se encuentren en cobranza judicial, esto es, que la respectiva demanda o gestión preparatoria de la vía ejecutiva haya sido ingresada en los respectivos tribunales de justicia y aquellas DNP que, sin haber sido ingresadas a los respectivos tribunales, registren más de 180 días contados desde el día hábil siguiente al vencimiento del plazo legal para declarar. Además, se considerarán aquellas cotizaciones que no han sido pagadas ni declaradas a que se refiere el inciso 6° del artículo 19 del D.L. N° 3.500 (DNPA) y que se encuentren en alguna de las situaciones descritas para la DNP.

Para lo anterior se considerará la deuda previsional ingresada a tribunales o que debió ingresarse a éstos, de acuerdo a lo definido en el párrafo anterior, dentro de los 24 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud del subsidio. En el caso que el empleador no cumpla con lo señalado en el párrafo anterior, mantendrá el derecho a recibir el pago del subsidio a la contratación sólo por los 12 meses siguientes a la fecha de la solicitud o a la fecha en que el IPS tome conocimiento de la existencia de una deuda previsional, determinada de acuerdo a lo señalado anteriormente, cuando esta última se origina con posterioridad a la presentación de la solicitud. Si una vez efectuado el pago correspondiente al mes N° 12 del subsidio a la contratación a un empleador que registraba deuda previsional y éste aún no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en este número, se suspenderá el pago de los recursos correspondientes al subsidio a la contratación para todas las solicitudes presentadas por el empleador y aquellas que presente en el futuro. El pago del subsidio a la contratación se reanudará una vez que se haya acreditado el pago de las cotizaciones de todos sus trabajadores sólo para aquellas solicitudes vigentes.

Con todo, en aquellos casos en que el número de meses con derecho a percibir el subsidio a la contratación por el empleador resulte ser inferior a 12, al momento de la presentación de la solicitud del subsidio o cuando el IPS tome conocimiento de la existencia de una deuda previsional, según corresponda, el pago del subsidio al empleador que no cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo anterior sólo se efectuará durante la primera mitad del total de los meses restantes por los cuales se otorgue este beneficio, suspendiéndose el pago de los recursos correspondientes al subsidio a la contratación para todas las solicitudes presentadas por el empleador y aquellas que presente en el futuro en caso que el empleador aún no haya dado cumplimiento a lo dispuesto en este número. El pago del subsidio a la contratación se reanudará una vez que se haya acreditado el pago de las cotizaciones de todos sus trabajadores sólo para aquellas solicitudes vigentes.

Beneficios

7. El monto tanto del subsidio a la contratación como del subsidio a la cotización será equivalente al cincuenta por ciento de la cotización previsional obligatoria establecida en el inciso primero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, calculada sobre la base de un ingreso mínimo mensual. Dicha cotización previsional obligatoria corresponde al 10% de un ingreso mínimo mensual.

8. Para efectos de determinar el valor de los respectivos subsidios se deberá considerar como base el monto del ingreso mínimo mensual vigente en el mes al que correspondan las remuneraciones que dan derecho a dichos beneficios.

9. Se aplicará proporcionalidad en el pago del monto de ambos subsidios, según corresponda, en las siguientes situaciones:

a) Cuando la suma de la totalidad de las remuneraciones percibidas por un trabajador en un mes sea inferior a un ingreso mínimo mensual. En este caso el monto a pagar por los subsidios corresponderá a la proporción que representa el conjunto de dichas remuneraciones sobre el ingreso mínimo mensual, en el respectivo mes.

b) Cuando un trabajador que cumpliendo con los requisitos para tener derecho al subsidio a la cotización, mantiene durante el mes una relación laboral con más de un empleador de manera simultánea. En este caso el subsidio a la contratación se pagará de manera proporcional a cada empleador, en atención a la proporción que representen las remuneraciones pagadas por el correspondiente empleador, sobre el conjunto de remuneraciones percibidas por el trabajador en dicho mes.

c) Cuando un trabajador que cumpliendo con los requisitos para tener derecho al beneficio se encuentre sujeto a subsidio por incapacidad laboral durante un mes determinado. En este caso el subsidio a la cotización equivaldrá al cien por ciento del monto mensual que corresponda pagar por dicho beneficio. Por su parte, el subsidio a la contratación se pagará de manera proporcional al empleador, siempre que la remuneración por la que éste cotice sea inferior a un ingreso mínimo mensual. La citada proporción se determinará en atención a la remuneración por la cual cotizó el empleador respecto de un ingreso mínimo mensual.

d) En cualquier situación distinta a las señaladas en las letras anteriores, donde el empleador efectúe cotizaciones de seguridad social de un trabajador con derecho al subsidio, por una fracción de la remuneración respecto de la remuneración pactada para un mes completo de trabajo, ambos subsidios se pagarán de manera proporcional a la remuneración pagada por el empleador sobre el ingreso mínimo mensual.

10. Para efectos de determinar una cotización mensual registrada por el trabajador en el Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, se deberán considerar todos los abonos acreditados en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias por concepto de cotizaciones previsionales como trabajador dependiente en un mes determinado y que correspondan a un mismo período de remuneración mensual. En caso que en un mes determinado se registren, además de los abonos correspondientes a un mes de remuneración, acreditaciones de otros períodos, los abonos de cotizaciones se considerarán respecto al mes al que corresponden las remuneraciones, para efectos del pago del subsidio.

Nota de actualización: Este número fue modificado por la Norma de Carácter General N° 85, de fecha 20 de junio de 2013.

11. Tanto el subsidio a la contratación como el subsidio a la cotización se devengarán a contar del mes en que se haya presentado la solicitud. En aquellos casos en que el inicio de la relación laboral ocurrió en meses anteriores al mes en que se presenta la solicitud, los subsidios se devengarán a partir del mes respecto de cuyas remuneraciones se deban enterar las cotizaciones de seguridad social dentro de los plazos establecidos en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, en el correspondiente mes de la solicitud.

12. En aquel mes en que el trabajador cumple 18 años de edad o el día anterior a cumplir los 36 años de edad, cualquiera sea el día en que se cumpla este hecho dentro de dicho mes, se tendrá derecho tanto al subsidio a la contratación como al subsidio a la cotización por el mes completo.