

ASPECTOS LABORALES DE LA LEY QUE CREA EL SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO

Se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.218](#), que crea un subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos algunos aspectos laborales a tener en cuenta:

- 1) **Ingreso Mínimo Garantizado:** Se crea este subsidio mensual y de cargo fiscal, el cual beneficia a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo que cumplan los siguientes requisitos:
 - Contrato de trabajo vigente.
 - Con jornada ordinaria de trabajo (inciso primero del artículo 22) superior a 30 horas semanales.
 - Remuneración bruta mensual inferior a \$384.363.
 - Integrar un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles, de acuerdo al Registro Social de Hogares.
- 2) **Cálculo del subsidio:** El monto de este subsidio depende del tramo de remuneraciones brutas mensuales del trabajador y de la cantidad de horas que tenga su jornada ordinaria de trabajo.
- 3) **Características del subsidio:**
 - Se devenga mensualmente y no es imponible, tributable, embargable ni estará afecto a descuento alguno.
 - Se continua recibiendo en períodos de feriado anual, de licencia médica y del permiso postnatal parental.
 - Se tiene derecho sólo en virtud de un contrato de trabajo y se extingue por el término de la relación laboral o en caso de que el trabajador deje de cumplir con los requisitos establecidos por esta ley.
 - El plazo para su cobro es de hasta 6 meses contados desde la emisión del pago. Se entiende que renuncian a la mensualidad respectiva aquellos beneficiarios que no lo cobren dentro de dicho plazo.
- 4) **Deber de informar del empleador:** El empleador debe informar sobre la existencia de este subsidio a todos los trabajadores que tengan una remuneración bruta mensual que les permita acceder a este derecho.
- 5) **Prohibiciones al empleador y sanciones:**
 - No puede reducir ni modificar las remuneraciones. El empleador no puede reducir de manera injustificada la remuneración bruta mensual ni alguno de sus componentes pactados con el trabajador, ni tampoco realizar acciones que busquen modificar sus remuneraciones con tal de poder acceder a este subsidio. Las cláusulas de los contratos de trabajo que impliquen una rebaja, se tendrán por no escritas.
 - No puede terminar el contrato de trabajo y suscribir uno nuevo para acceder al subsidio, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que perciba o pueda percibir el subsidio que crea esta Ley.
 - No puede establecer las remuneraciones sólo para acceder al subsidio: Las remuneraciones no pueden ser establecidas en atención al monto y requisitos de este subsidio, 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.
 - Sanciones: El empleador que incurra en estas conductas, arriesga multas. Existen sanciones penales para todo aquel que proporcione, declare o entregue a sabiendas datos o antecedentes falsos, incompletos o erróneos para que se acceda a este subsidio, así como la devolución de las sumas indebidamente percibidas.
- 6) **Vigencia:** Esta Ley entra en vigencia el día 3 de mayo de 2020. El primer pago del subsidio se realizará dentro de los 30 días siguientes a su entrada en vigencia. Este subsidio regirá hasta el 31 de diciembre de 2023.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl