

CAMARA DEL SENADO DEL H. CONGRESO NACIONAL.

## **BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA EN ZONAS EXTREMAS**

---

Informe sobre la aplicación de la ley N° 19.853

**Elaborado por: Christian García Castillo.  
Contador Auditor - Universidad de Magallanes**

10/05/2018

Reporte solicitado por la H. Senadora Sra. Ximena Órdenes Neira, respecto de la bonificación otorgadas por la ley N° 19.853, a los empleadores que contraten trabajadores en las zonas extremas y su aplicación, considerando las diversas transformaciones que ha sufrido el beneficio originalmente concebido en el Art. 10 del Decreto Ley N° 889.

## CONTENIDO

I	ANTECEDENTES.....	2
II	ANÁLISIS DE LA LEY N° 19.853.....	3
III	MODIFICACIONES SUFRIDAS POR LA LEY N° 19.853. ....	9
III	PROBLEMAS DE LAS ÚLTIMAS INDICACIONES. ....	12

## **I ANTECEDENTES.**

El presente Informe aborda el beneficio otorgado a los empleadores que contraten trabajadores en las zonas extremas del país, consistente en una bonificación pagada por el Fisco, contenida en la ley N° 19.853, en atención al término de vigencia de un subsidio de similares características que establecía el artículo 10 del Decreto Ley N° 889, de 1975.

La normativa imperante, ha sufrido algunas modificaciones, destinadas a precisar los requisitos que deben reunir los empleadores, así como los trabajadores y sus correspondientes remuneraciones, por quienes se solicita el subsidio.

Este trabajo está orientado a exponer el beneficio en comento y las exigencias para optar al mismo, considerando también, aquellos problemas de aplicación con motivo de los requisitos impuestos, que han dejado a ciertos empleadores marginados de la bonificación.

Igualmente, se aborda los aspectos más relevantes que esta bonificación ostenta en comparación con aquel subsidio que ha venido a reemplazar y que databa del año 1975, sufriendo también pérdidas importantes en los montos de bonificación.

## **II ANÁLISIS DE LA LEY N° 19.853.**

### **Marco Legal.**

Esta ley fue publicada en el diario oficial el 11 de febrero del 2003, siendo la continuación del Ex D.L. 889 de 1975, pero zanjando de forma definitiva la fecha de término de estos beneficios, ya que el anterior D.L. 889 fue prorrogado en varias oportunidades, mientras se esperaba la redacción de un nuevo cuerpo legal que agrupara éste, como otros beneficios para las zonas extremas.

La ley 19.853, fue modificada por la ley 19.946 del 11 de mayo de 2004, que en lo sustantivo, estableció el carácter de ingreso no renta de ésta bonificación, si se cumplen ciertos requisitos.

La última enmienda, la constituye la ley N° 20.655, publicada el 01 de febrero de 2013, que prorrogó la vigencia de esta norma hasta el año 2025 y estableció requisitos adicionales para los empleadores de las regiones de Aysén y de Magallanes, y para las provincias de Chiloé y Palena.

### **Beneficios que otorga.**

Establece una bonificación a la contratación a la mano de obra, para los empleadores de las regiones extremas por los trabajadores contratados y que presten servicios en dichas zonas.

### **Territorio que comprende.**

Se beneficia la mano de obra contratada y residente en las Regiones I de Tarapacá, Región XV de Arica y Parinacota, XI de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo, XII de Magallanes y Antártica Chilena, y de las Provincias de Chiloé y Palena.

### **Vigencia.**

Los beneficios de este decreto ley tienen vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2.025, luego de la última modificación. Para los años 2007 al 2012, la Tesorería General de la República siguió pagando este beneficio, con cargo al presupuesto de la nación, pues la norma no se encontraba vigente.

### **A quienes beneficia.**

Beneficia a los empleadores de las regiones I, XV, XI, XII, y de las provincias de Chiloé y Palena, por sus trabajadores con domicilio y residencia permanente en esa zona.

### **En qué consiste la bonificación por contratación de mano de obra.**

Los empleadores de las zonas favorecidas que contraten empleados con domicilio y trabajo permanente en dicha zona y cuyas cotizaciones previsionales las realizan también dentro de estas zonas, gozarán en relación con el monto de remuneraciones imponibles de una bonificación del 17% sobre dichas rentas, con tope de \$182.000.-

El monto antes señalado será reajustado por IPC, de forma que los valores topes y la bonificación correspondiente se han incrementado año a año según el siguiente detalle:

<b>AÑO</b>	<b>IPC PROYECTADO POR BANCO CENTRAL</b>	<b>VALOR TOPE</b>	<b>MONTO POR TRABAJADOR</b>
2012	0	\$ 182.000	\$ 30.940
2013	2.9%	\$ 187.278	\$ 31.837
2014	2.5%	\$ 191.960	\$ 32.633
2015	2.8%	\$197.335	\$33.547
2016	3.8%	\$204.834	\$34.822
2017	2.9%	\$210.774	\$35.832
2018	2.9%	\$216.886	\$36.871

### **Requisitos para solicitar la bonificación.**

Para obtener esta bonificación el empleador deberá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, o en su defecto no estar atrasados en dichos pagos por un periodo superior a dos meses. En caso contrario no se cancelará la bonificación solicitada, sin embargo el pago de la bonificación se podrá volver a efectuar al empleador, sin efecto retroactivo, una vez que éste se encuentre al día en los pagos previsionales de sus trabajadores.

Además los trabajadores deberán prestar sus servicios dentro de los territorios de las regiones favorecidas.

### **Exigencia especial para empleadores de la zona austral.**

Para tener acceso a la bonificación por los trabajadores que presenten servicios en las regiones de Aysén y de Magallanes y en las Provincias de Chiloé y Palena, los empleadores deben pagar una remuneración superior en un 20% al sueldo mínimo nacional.

Así, la remuneración a considerar, para determinar la procedencia de la bonificación, es la que se refleja en la tabla siguiente:

<b>PERIODO ANUAL</b>	<b>INGRESO MINIMO MENSUAL</b>	<b>REMUNERACIONES 20% SUPERIOR AL ING. MINIMO</b>
01/01/2012 al 30/06/2012	\$182.000	\$218.400
01/07/2012 al 31/07/2013	\$193.000	\$231.600
01/08/2013 al 30/06/2013	\$210.000	\$252.000
01/07/2014 al 30/06/2015	\$225.000	\$270.000
01/07/2015 al 31/12/2015	\$241.000	\$289.000
01/01/2016 al 31/12/2016	\$250.000	\$300.000
01/01/2017 al 30/06/2017	\$264.000	\$316.800
01/07/2017 al 31/12/2017	\$270.000	\$324.000
01/01/2018	\$276.000	\$331.000

### **Actividades excluidas de la bonificación:**

Sector público.

Gran y mediana minería del cobre y del hierro.

Empresas en que el estado o sus empresas tengan una participación superior al 30%.

Empresas mineras con más de cien trabajadores contratados directa o indirectamente.

Empresas bancarias.

Sociedades financieras.

Empresas de Seguros.

Pesca reductiva.

Trabajadores de casa particular.

Trabajadores independientes, que no efectúen cotizaciones previsionales.

Administradoras de fondos de pensiones.

Instituciones de Salud Previsional.

Casas de cambio.

Empresas corredoras de seguros.

Empleadores que perciban bonificaciones del decreto ley número 701/74 (fomento forestal).

Profesionales independientes.

### **Tramitación de la bonificación.**

El servicio de Tesorería proporcionará las solicitudes para impetrar este beneficio a través del formulario 71. El trámite también puede hacerse vía Internet en la página web de Tesorería [www.tesoreria.cl](http://www.tesoreria.cl) , para lo cual se recomienda haber pagado las cotizaciones previsionales por ésta misma vía.

Los empleadores deberán retirar estas solicitudes en la tesorería regional o provincial que corresponda al lugar de domicilio o trabajo permanente de los trabajadores por los cuales se solicita el beneficio.

Las solicitudes deberán ser presentadas en la misma Tesorería que se retiraron, una vez que se haya efectuado el pago de las cotizaciones previsionales, debiendo ser firmada por el empleador o su representante legal.

Los cheques de pago de esta bonificación serán despachados mensualmente al domicilio que el empleador o depositados en la cuenta bancaria que se haya indicado en la solicitud.

#### **Sanciones.**

Construirá delito de fraude al fisco y se sancionara con presidio menor en su grado medio a máximo, la inclusión en planillas de trabajadores inexistentes o con domicilio en otras zonas, como asimismo la falsedad en cuanto a las remuneraciones efectivamente pagadas e imponibles por la empresa, y serán solidariamente responsables en ello, tanto el gerente general o el autor material o intelectual del hecho, como el contador que certifique la planilla respectiva.

#### **Tratamiento tributario de la bonificación.**

Cabe recordar, que la bonificación contenida en esta ley, vino a suplir el término de vigencia del Decreto Ley 889, en donde la mencionada bonificación, tenía expresamente el carácter de Ingreso No Renta.

La bonificación otorgada por la ley 19.853, es Ingreso Renta. Sin embargo, para los años 2003 y el primer semestre del año 2004, esta bonificación constituye Ingreso NO Renta.

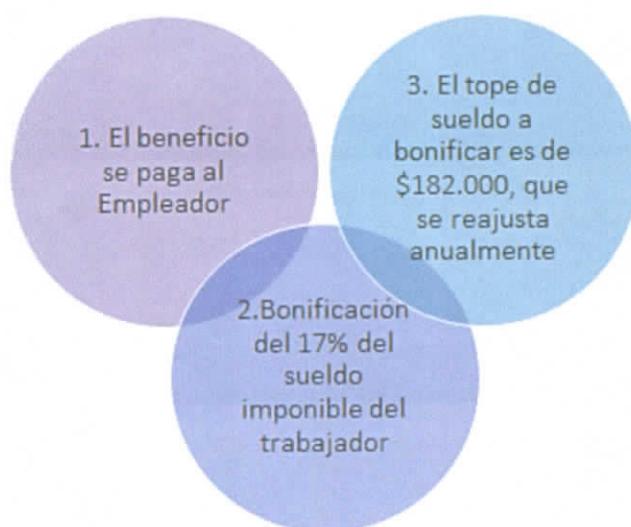
En tanto, para el segundo semestre del año 2004 y para el año 2005, la mencionada bonificación constituirá Ingreso No Renta, si se cumple con los siguientes requisitos:

1. Que la solicitud se haga por Internet.
2. Que los trabajadores sobre los cuales se solicita la bonificación estén incorporados al seguro de cesantía.
3. Que el sueldo imponible de los trabajadores sobre los cuales se invoca el beneficio no supere las 60 UF.
4. Estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores sobre los que se solicita el beneficio.

#### **Resumen.**

Un resumen esquemático de lo analizado, lo constituye la gráfica siguiente:

#### **Bonificación a la Mano de Obra.**



### **III MODIFICACIONES SUFRIDAS POR LA LEY N° 19.853.**

**Texto original publicado el 11.02.2003.**

Al dictarse la ley en comento, se estableció que su vigencia sería para el intervalo de tiempo comprendido entre el 01.01.2003 hasta el 31.12.2006, subsidiando el 17% de las remuneraciones que no excedan de \$147.000, reajustables anualmente por IPC, derogando todas las disposiciones relativas a pagos de bonificación similares a esta norma, contenidas en otros cuerpos legales

Se exceptuaron a las trabajadoras de casa particular, al Sector Público, la Grande y Mediana Minería del Cobre y del Hierro, las empresas en que el Estado o sus empresas tengan aporte o representación superior al 30%, las empresas mineras que tengan contratados, directa o indirectamente, más de cien trabajadores cada una, las empresas bancarias, las sociedades financieras, las empresas de seguros, las empresas que se dediquen a la pesca reductiva, las administradoras de fondos de pensiones, las instituciones de salud previsional, las casas de cambio, las empresas corredoras de seguros, los empleadores que perciban bonificación del decreto ley N° 701, de 1974, y los profesionales y trabajadores independientes.

También se especificó que en caso de personas contratadas por más de un empleador, el beneficio podrá ejercerse sólo respecto de uno de ellos, que corresponderá, en caso de discrepancia, al de mayor antigüedad en el vínculo laboral.

Igualmente, se exigió el pago oportuno de las cotizaciones previsionales de los trabajadores para optar al beneficio y se establecieron sanciones de fraude al Fisco por las irregularidades allí establecidas.

### **Modificación por ley N° 19.946, publicada el 11.05.2004.**

El artículo 11 de la ley N° 19.946, insertó dos incisos finales al artículo 1° de la ley N° 19.853, obligando al Instituto de Normalización Previsional y a las Administradoras de Fondos de Pensiones a informar a Tesorería General de la República sobre los pagos de cotizaciones, a efectos de mejorar el control y fiscalización de la bonificación a la mano de obra, facultando el pago del subsidio mediante varios medios, simplificando el otorgamiento efectivo del beneficio.

A su turno, el artículo 10 de la ley N° 19.946, sin incorporar nuevas disposiciones al texto de la ley N° 19.853, estableció el carácter de Ingreso NO Renta de la bonificación, sólo para el año 2003 y para el primer semestre del 2004. Para el segundo semestre del 2004 y para el año 2005, será Ingreso NO Renta, sólo si el beneficio se pide por Internet, el empleador no ha tenido retrasos en el pago de cotizaciones previsionales, los trabajadores están afiliados al seguro de cesantía y no existen rentas superiores a 60 UF pagadas a tales trabajadores.

Para el año 2006 en adelante y en todas las demás situaciones, la bonificación es considerada Ingreso Renta, debiendo afectarse al impuesto a la renta de primera categoría.

### **Leyes de Presupuesto de los años 2007 al 2012**

En atención a que la ley N° 19.853, sólo tenía vigencia hasta el 31.12.2006, a partir del año 2007 y hasta el año 2012, las leyes de presupuestos de esas anualidades, contemplaron el pago de la bonificación bajo los mismos preceptos contenidos en la anotada ley N° 19.853, pues el ejecutivo tenía el compromiso de dictar una nueva normativa que refundiera y mejorara los beneficios de las zonas extremas del país.

### **Modificación por ley N° 20.655, publicada el 01.02.2013.**

La última modificación de la ley N° 19.853, la constituye aquella introducida por el artículo primero de la ley N° 20.655, publicada el 01.02.2013, que agrega como territorio favorecido a la XV Región – recordar que dicha región nació de la segregación efectuada a la I Región – contemplando una nueva vigencia a partir del 01.01.2012 hasta el 31.12.2025, estableciendo un nuevo tope imponible a bonificar, de \$182.000, en reemplazo de los \$147.000 originales, facultando a Tesorería General de la República a pagar por cualquier medio el referido subsidio.

También precisó que sólo se pagará la bonificación por aquellos trabajadores con domicilio y trabajo permanente en las respectivas zonas extremas, incorporando a los contratados con jornada parcial.

Igualmente, se agregó una nueva exigencia para las regiones de Aysén y de Magallanes y para las provincias de Chiloé y Palena, en el sentido que la bonificación se pagará sólo en los casos que las remuneraciones sean superiores en un 20% al salario mínimo mensual vigente en el país.

Finalmente, se insertó un nuevo artículo 5° que determina que para optar al pago de la bonificación, los empleadores deberán presentar una declaración jurada en la cual declararán no haber sido condenados, en los últimos seis meses, por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

### III PROBLEMAS DE LAS ÚLTIMAS INDICACIONES.

Las modificaciones introducidas por la ley N° 20.655, consideraron precisiones al territorio favorecido, que sigue siendo el mismo, con la salvedad que se explicitó que corresponde a las regiones I, XV, XI y XII, además de las provincias de Chiloé y Palena. El nuevo plazo de vigencia de la bonificación a la contratación a la mano de obra corresponde a los años 2012 al 2025 inclusive.

Sin embargo, el monto aplicado al beneficio, corresponderá al 17% de los sueldos imponibles hasta por un monto de \$182.000, para el año 2012, monto que resulta inferior al que correspondería, si se reajustaran los originales \$147.000 por IPC, que debió anotarse con un valor de \$197.165.-

Si bien es cierto, se considera un reajuste anual, el hecho de tener como tope para el año 2012 la suma de \$182.000, en la práctica significa que el monto de los años futuros también ha sido inferior, pues la base sobre la que se aplicará el reajuste no coincide con el cálculo debidamente reajustado a dicha anualidad.

También se han incorporado a los trabajadores de jornada parcial, pero éstos ya estaban contemplados en legislaciones anteriores por defecto, siendo una redundancia que no agrega valor, sino por el contrario, ha significado un interpretación por la Tesorería General de la República, en el sentido de hacer proporcional el tope de \$182.000, a las jornada parcial en relación a una jornada total.

En cuanto a la exigencia adicional para los territorios australes, consistente en el pago de bonificación sólo para el caso de que las remuneraciones sean un 20% superior al salario mínimo mensual vigente para el país, si bien es cierto, la intención es lograr un sueldo diferenciado, el hecho que la redacción contemple el concepto remuneración y no el de sueldo, en la práctica podría significar ver diluida esta pretensión.

En efecto, remuneración incluye no solo el concepto de sueldo, sino también el de horas extras, bonos, comisiones y gratificaciones. Como es sabido, muchas empresa optan por pagar sus gratificaciones en base al 25% de la remuneración, con tope de 4,75 ingresos mínimos anuales, por lo que no da lo mismo referirse a sueldo que a remuneración, pues pagando sueldo mínimo, la remuneración es un 25% mayor por efecto de la gratificación, quedando en letra muerta la pretensión de lograr un sueldo mínimo diferenciado para las regiones extremas.

A este respecto, resulta importante considerar el estudio encargado al INE por la Tesorería General de la República, que analizó los pagos de bonificación entre los años 2010 al 2014, separado por región, revisando el impacto de la exigencia impuesta a los territorios australes del pago de remuneraciones superiores en un 20% al sueldo mínimo nacional, concluyendo que, tanto a nivel del número de trabajadores como de empresas, se observa una fuerte disminución en las regiones donde aplica este criterio, como también una disminución mayor en el número de empresas que deja de solicitar la subvención.

En otro orden de ideas, un punto de gran importancia respecto de la bonificación a la contratación a la mano de obra, es devolverle el carácter de Ingreso No Renta que estaba consagrado en el DL 889. En efecto, la bonificación otorgada por el DL 889 es un INGRESO NO RENTA, sin embargo, en la promulgación de la Ley 19.853, no quedó redactada esta particularidad, de forma que el SII emitió la circular 23 del año 2003, que señala el carácter de Ingreso Renta del beneficio. Esta situación fue corregida parcialmente con la ley 19.946.- para lo cual el SII redactó la Circular 27 del año 2004, donde se señala el carácter de Ingreso No Renta sólo para los años 2003 y primer semestre de 2004, condicionando este beneficio al cumplimiento de ciertos requisitos, para el segundo semestre del año 2004 y para todo el año 2005.

Finalmente, no se puede pasar por alto el hecho que múltiples actores han solicitado refundir, armonizar y perfeccionar todas las leyes de excepción tributaria, aduanera y de fomento en un solo cuerpo normativo, pues la dispersión de normas hace difícil su conocimiento y aplicación para los inversionistas y empleadores, existiendo varios compromisos del Ejecutivo a este respecto, con internos fallidos de lograr refundir las distintas leyes, considerando también, que los territorios de aplicación tienen poblaciones, tejido productivo y matriz de emprendimientos muy diversas entre sí, como también, que este beneficio – con alguna modificaciones – ha sido otorgado desde el año 1975, sin medir su real impacto en la generación de empleo y poblamiento de las zonas extremas del país, objeto perseguido en su dictación.

\*\*\*\*\* FIN \*\*\*\*\*