

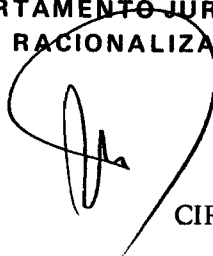
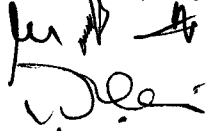
## SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

DEPARTAMENTO JURIDICO

DEPARTAMENTO DE RACIONALIZACION Y METODOS

RBC/JFL/PFC.

c.p.m.



CIRCULAR N.º 502

SANTIAGO, 12 de setiembre de 1975

**IMPORTE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACION DEL D.L. 1.030-27-MAY-1975-M. DEL T. Y P.S. (S.T.)-D.O.29.164-29-MAY-1975, SOBRE ASIGNACION DE CONTRATACION ADICIONAL DE MANO DE OBRA A LOS EMPLEADORES O EMPRESAS DEL PAIS, EN RELACION AL INGRESO MINIMO VIGENTE, REGLAMENTADO POR EL D.S. 317-11-JUL-1975-M. DEL T. Y P.S. (S.T.)-D.O.29.247-4-SEP-1975**

El artículo 1.º del Decreto Ley N.º 1030, publicado en el Diario Oficial de 29 de mayo de 1975, concede a los empleadores o empresas del país, una asignación de contratación adicional de mano de obra, por cada trabajador que contraten en las condiciones que establece dicho cuerpo legal, y cuyo mecanismo para hacerla efectiva opera, en parte, a través de las Instituciones de Previsión. La mencionada asignación ha sido reglamentada por el Decreto Supremo N.º 317, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 4 de setiembre del año en curso.

A fin de asegurar una correcta aplicación de tales normas en lo que respecta a los Organismos Previsionales, el Superintendente infrascrito ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones, las que, en conformidad al artículo 12.º del texto reglamentario antes citado, son obligatorias incluso para las entidades previsionales que no se encuentran sometidas a la fiscalización de esta Superintendencia.

### **I.- ASIGNACION DE CONTRATACION ADICIONAL DE MANO DE OBRA. AMBITO DE APLICACION**

En virtud de los artículos 1.º del Decreto Ley N.º 1030 y 1.º del D.S. N.º 317, los empleadores o empresas del país tienen derecho a una asignación, por cada trabajador que contraten en determinadas condiciones, igual al 50o/o del ingreso mínimo que rija al momento en que deba efectuarse el pago de la respectiva remuneración.

Por expresa disposición de tales preceptos, no tienen derecho a esta asignación los empleadores o empresas del Sector Público, las empresas señaladas en el D.F.L. N.º 1, de 1972, del Ministerio Minería, y las Empresas del Estado o en las cuales éste o sus empresas tengan aporte o representación igual o superior al 30o/o.

Asimismo, como ni el D.L. N.º 1030 ni el reglamento hacen mención expresa a los empleadores o trabajadores independientes que efectúan imposiciones previsionales como si fueran empleadores de sí mismos, al contrario de lo que ocurre respecto de la bonificación de mano de obra establecida por el D.L. N.º 889, de 1975, y su reglamento contenido en el D.S. N.º 274, de 1975, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, debe concluirse que aquéllos no tienen derecho, por sí mismos, a la asignación de contratación adicional de mano de obra.

La empresa, para los efectos del presente beneficio, es definida como la organización institucional de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos.

La asignación se hace efectiva, por parte del respectivo empleador o empresa, deduciéndola de las imposiciones previsionales que deba enterar en el o los correspondientes Institutos Previsionales, según sea el caso.

Para estos efectos, debe entenderse por Institución de Previsión todo organismo que, sea de derecho público

o privado, administre un sistema de seguro social, incluidos el Departamento de Indemnizaciones a Obreros Molinos y Panificadores, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar Obrera y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N.º 16.744.

Por otra parte, el D.S. N.º 317, artículo 2.º, letra e), define las imposiciones previsionales como todas aquellas sumas que los empleadores o empresas deben depositar en Instituciones de Previsión, sean de su cargo o de sus trabajadores, y que cumplan una finalidad previsional.

## II.— COMPATIBILIDAD

Los artículos 8.º del D.L. N.º 1030 y 6.º del D.S. N.º 317, declaran que la asignación de contratación adicional de mano de obra es compatible con la bonificación de mano de obra establecida en los artículos 10.º, 21.º y 27.º del Decreto Ley N.º 889, de 1975, que fueron reglamentados por el Título III, letra A, del D.S. N.º 274, de 1975, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, y respecto de los cuales esta Superintendencia impartió instrucciones mediante circular N.º 489, de 5 de junio de este año.

## III.— REQUISITOS

Para tener derecho a la aludida asignación, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

A.— Que los empleadores o empresas la hagan efectiva en relación al ingreso mínimo vigente al momento en que se pague o deba pagarse la remuneración de él o los trabajadores por los cuales se impetra el beneficio.

B.— Que la asignación se invoque por empleadores o empresas que correspondan al concepto que de empresa ha establecido el artículo 2.º, letra a), del D.S. N.º 317, y que se ha reproducido en el Título I de estas instrucciones.

C.— Que el respectivo empleador o empresa esté al día en el pago de sus imposiciones previsionales. A este respecto, es preciso destacar que los empleadores o empresas que tienen vigente convenio de pago de imposiciones—entendiendo por tal aquel que se está cumpliendo fiel y oportunamente— se consideran al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

D.— Que el empleador o empresa pague oportunamente las imposiciones que le corresponda cancelar en el mes en que invoca el beneficio en estudio.

En conformidad al artículo 2.º, letra f), del D.S. N.º 317, se entiende por pago oportuno de las imposiciones previsionales, aquel que se efectúa dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que se pagaron o debieron pagarse las remuneraciones, sin perjuicio de otras normas vigentes o que se dicten en el futuro, en que se consigne una regla especial diversa sobre la materia.

En consecuencia, y por expresa disposición del artículo 4.º, inciso segundo, del D.L. N.º 1030 y del artículo 7.º, inciso tercero, del reglamento, el empleador o empresa que no entere oportunamente las imposiciones previsionales, pierde el derecho al beneficio por dichos períodos, aún cuando con posterioridad se ponga al día en su pago, y sin perjuicio de que, en tal evento, pueda invocarlo y percibirlo por períodos futuros en que si cumpla con los requisitos.

Finalmente, los empleadores o empresas que tienen un convenio de pago de imposiciones vigente, deberán pagar oportunamente tanto las imposiciones correspondientes a las remuneraciones que pagaron o debieron pagar en el mes anterior, como la respectiva cuota del convenio.

## IV.— DETERMINACION DE LA ASIGNACION

Para los efectos del derecho a la asignación en comento, es preciso distinguir:

A.— Empleadores o empresas que iniciaron sus actividades con anterioridad al 31 de marzo de 1975.

En este caso, los respectivos empleadores o empresas tienen derecho a impetrar la asignación por cada nuevo trabajador que exceda el número total de trabajadores que tenían contratados al 31 de marzo del presente año.

B.— Empleadores o empresas que iniciaron sus actividades a contar del 31 de marzo de 1975, o que las iniciaron o inician con posterioridad a esa fecha.

En este evento, los correspondientes empleadores o empresas tendrán derecho a la asignación por cada nuevo trabajador que incorporen después de transcurridos seis meses desde el comienzo de sus actividades, con los límites que se indican para cada uno de los períodos que a continuación se señalan:

1.º.— Durante el primer semestre de existencia de la empresa, vale decir, por los seis primeros meses contados desde la fecha de inicio de actividades, no hay derecho al beneficio, cualquiera que sea el número de trabajadores que contrate.

Para estos efectos, en conformidad al artículo 2.º, letra b), del reglamento, debe entenderse por fecha de iniciación de actividades aquella que los empleadores o empresas indiquen como tal en la respectiva declaración de

iniciación de actividades que formulen ante el Servicio de Impuestos Internos.

2.o.— Durante el segundo semestre de existencia de la empresa, la asignación se pagará por el número de nuevos trabajadores que contrate, limitado dicho número al 10o/o del total contratado a la fecha en que se cumplan seis meses desde el comienzo de las actividades.

3.o.— Durante el tercer semestre de existencia de la empresa, la asignación se pagará por el número de nuevos trabajadores que no sobrepase el 20o/o del total contratado a la fecha en que se cumplan seis meses desde el comienzo de las actividades, y

4.o.— En el cuarto semestre de existencia de la empresa, la asignación se pagará por el número de nuevos trabajadores contratados, limitado dicho número al 30o/o del total de trabajadores contratados a la fecha en que se cumplan seis meses desde el inicio de actividades.

Cabe señalar que, si de la aplicación de los porcentajes a que se refieren los números precedentes, resultaren fracciones, éstas se elevarán a la unidad inmediatamente superior.

A fin de ilustrar la situación de los empleadores o empresas a que se refiere esta letra B.—, se pondrá el siguiente ejemplo:

Supóngase una empresa que inició sus actividades el 1.o de abril de 1975 y que a la fecha en que se cumplan seis meses desde el comienzo de actividades, vale decir, el 30 de setiembre de este año, tenga contratados 108 trabajadores.

A partir del 1.o de octubre de 1975, esta empresa tendrá derecho a la asignación por cada nuevo trabajador que contrate, hasta el 10o/o del total que tenía contratado al 30 de setiembre. Como dicho total es de 108, tendrá derecho al beneficio hasta por 11 nuevos trabajadores, en razón de que el 10o/o de 108 es un número fraccionado— (10,8) que debe elevarse al entero siguiente.

De esta forma, si durante este segundo semestre de su existencia la empresa contrata 25 nuevos trabajadores, tendrá derecho a asignación sólo por los 11 primeros nuevos trabajadores; y si únicamente contrata seis nuevos trabajadores, tendrá derecho al beneficio exclusivamente por dichos seis.

Para determinar el número de nuevos trabajadores por los cuales esta empresa podrá impetrar la asignación durante el tercer y el cuarto semestre de su existencia, deberá aplicarse el procedimiento utilizado respecto del segundo semestre, considerando siempre y en todo caso el número total de trabajadores contratados al 30 de setiembre de 1975, vale decir, a los seis meses desde el inicio de actividades, a objeto de aplicar sobre él los porcentajes de 20o/o y 30o/o, respectivamente.

C.— Empresas que son objeto de transformación o enajenación, total o parcial:

En estos casos, el artículo 3.o del D.L. N.o 1030, complementado por el inciso segundo, letra a), del artículo 2.o del D.S. N.o 317, disponen que cualquiera sea el acto jurídico por el que se realice la transformación o enajenación, el o los nuevos empleadores conservarán el derecho a la asignación de contratación adicional de mano de obra.

El derecho a la asignación, en las situaciones referidas en el párrafo que antecede, se ejercerá en relación al número total de trabajadores que la empresa transformada o enajenada, total o parcialmente, haya tenido contratado al 31 de marzo de 1975, o que tenga a la fecha en que se cumplan seis meses desde el inicio de sus actividades, según sea el caso.

En consecuencia, cabe precisar en primer término, que las empresas enajenadas o transformadas, total o parcialmente, con antelación al 31 de marzo de 1975, no se rigen por las normas especiales recién enunciadas y se someten a las normas generales de la letra A.— de este Título, por manera que se consideran independientemente para los efectos de la asignación, la que deben hacer efectiva por los nuevos trabajadores que cada una de ellas contrate por sobre el total que tenían a la indicada fecha.

En cambio, quedan regidas por las normas especiales las empresas que se transformaron o transformen, o se enajenaron o enajenen, total o parcialmente, a partir del 31 de marzo de 1975. En estos casos debe efectuarse la siguiente distinción:

1.— Empresas que existían al 31 de marzo de 1975 y se transformaron o transformen o enajenaron o enajenen, total o parcialmente, con posterioridad: En este caso, la o las empresas que resulten de la referida transformación o enajenación deben ejercer el derecho al beneficio en relación al número total de trabajadores que tenía contratado la empresa primitiva al 31 de marzo de este año.

En consecuencia, si el conjunto de las empresas provenientes de la empresa transformada o enajenada no reúne el número total que esta última tenía a dicha fecha, ninguna de ellas puede invocar el beneficio.

Por el contrario, si dichas empresas, en conjunto, sobrepasan el número total de trabajadores que la empresa originaria tenía al 31 de marzo, podrán invocar la asignación por los nuevos trabajadores que contraten.

2.— Empresas que iniciaron o inician sus actividades con posterioridad al 31 de marzo de 1975 y que se transformen o enajenen, total o parcialmente, después de transcurridos seis meses desde la fecha del inicio de sus actividades: En este caso, el beneficio deberá hacerse efectivo en relación al número total de trabajadores que la empresa primitiva haya tenido contratado a los seis meses de iniciadas sus actividades.

El derecho lo ejercerá cada empresa resultante de la transformación o enajenación, total o parcial, aplicándose respecto de cada una de ellas, independientemente, el porcentaje que corresponda según se trate del segundo,