

# Las obligaciones del empleador respecto del **Ingreso Mínimo Garantizado** desde mayo de 2022

En abril de 2020 se promulgó la ley 21.218 que crea un Subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado. Un año después, en julio de 2021, se modifica la ley y se incorporan modificaciones que incluyen obligaciones importantes para el empleador.

Recordamos que esta ley establece un subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado, es decir, una **ayuda económica** para los trabajadores dependientes con jornada ordinaria (trabajadores con una jornada mayor a 30 horas). El subsidio permite aumentar los ingresos de los trabajadores de manera que se pueda garantizar un sueldo líquido de \$340.817 pesos.

Los requisitos para poder solicitar este beneficio son **(i)** Ser un trabajador dependiente, **(ii)** Tener un contrato de trabajo sujeto al Código del Trabajo, **(iii)** El sueldo bruto del postulante sueldo bruto debe ser menor a \$452.477, **(iv)** debe tener una jornada ordinaria, es decir superior a 30 horas y hasta 45 horas semanales y **(v)** El requirente debe tener una calificación socioeconómica dentro del tramo del 90% más vulnerable de acuerdo al Registro Social de Hogares (RSH).

El empleador tiene la obligación de informar a los trabajadores que pueden ser beneficiarios del subsidio, la existencia de este beneficio. Adicional a esa obligación, la modificación de ley incorporada en el año 2021, crea un nuevo deber para los empleadores.

El artículo 9 de la ley establece que **será el empleador quién deberá solicitar mensualmente** al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, dentro de los primeros quince días de cada mes, a través de la plataforma que disponga la Subsecretaría de Servicios Sociales, la concesión del beneficio a todos los trabajadores que pudieren tener derecho a acceder a él.

Durante los primeros dos años de la ley, eran los trabajadores quienes podían postular directamente al beneficio, ingresando sus datos laborales. Sin embargo, desde el 4 de mayo del presente año, les corresponde a los empleadores postular a todos sus trabajadores, para ello, deben descargar la planilla que dispuso el Ministerio, completar los campos requeridos y subir la nómina.

Para el caso de que el empleador no pudiera dar cumplimiento a estas obligaciones, la misma ley establece la obligación de informar al o los sindicatos constituidos en la empresa y a sus trabajadores en general, sobre los contenidos y requisitos de postulación al ingreso mínimo garantizado, a través de cartillas que al efecto emita la autoridad o informaciones que se publiquen en lugares visibles de la empresa, entre otros medios. El cumplimiento de esto último debe ser informado electrónicamente a la Inspección del Trabajo. Finalmente, si es que fuera posible deberá permitir el acceso a medios computacionales de la empresa para la postulación respectiva.

El incumplimiento de estas obligaciones puede ser sancionado con multa de 5 a 10 unidades tributarias mensuales en el caso de la micro y pequeña empresa; de 20 a 40 unidades tributarias mensuales en el caso de la mediana empresa; y de 30 a 60 unidades tributarias mensuales en el caso de la gran empresa.

También se encuentra disponible el listado de empresas con ingresos por ventas mayores a 100.000 UF anuales, cuyos trabajadores hicieron uso del subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado.

Más información en el siguiente [link](#)

## CONTACTO



**ROCÍO GARCÍA  
DE LA PASTORA**

[rgarciadelapastora@guerrero.cl](mailto:rgarciadelapastora@guerrero.cl)



**CATALINA  
MELGAREJO**

[cmelgarejo@guerrero.cl](mailto:cmelgarejo@guerrero.cl)



**FELIPE  
PETRI**

[fpetri@guerrero.cl](mailto:fpetri@guerrero.cl)