



Bonificación de contratación de mano de obra en regiones de Aysén y de Magallanes, y provincias de Chiloé y de Palena

La Ley N° 19.853 bonifica la contratación de mano de obra en zonas extremas, en el 17% de las remuneraciones imponibles que no excedan de \$182.000 (reajustadas por IPC). Para el caso de las regiones de Aysén y Magallanes y en las provincias de Chiloé y Palena, esta bonificación se paga sólo si las remuneraciones superan en un 20% al salario mínimo mensual vigente en el país.

La Ley exige expresamente para conceder el beneficio, que el trabajador tenga domicilio y trabajo permanente en la Región o provincia respectiva.

La Contraloría General de la República interpreta este requisito mediante el Dictamen N° 78.617, confirmando este criterio. Éste, se refiere a las reglas del domicilio de los artículos 63 y 65 del Código Civil, y a la presunción de ánimo de permanecer y avocindarse en un lugar, del artículo 64 del mismo Código. Con lo anterior, se confirma la inaplicabilidad de la presunción de domicilio en caso que el trabajador ejerza una comisión temporal en un determinado lugar, conservando su familia y el principal asiento de sus negocios en el domicilio primitivo o anterior.

Bonificación a la mano de obra en zonas extremas

La bonificación a la contratación de mano de obra se regula en la Ley N° 19.853¹ (en adelante "la Ley"), modificada por la Ley N° 20.655², de 2013, sobre zonas extremas. Anteriormente se regulaba en el Decreto Ley N° 889 de 1975.

El monto de la bonificación mensual para el año 2013 fue de \$31.837, correspondiente al 17% de \$187.278 (artículo 1°, inciso segundo). A su vez, esta última suma es el resultado de la actualización de \$182.000 por el IPC, según lo ordenado por la parte final del inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 19.853.

El nuevo inciso final del artículo 2° de la Ley N° 19.853, dispone que para el caso de las regiones de Aysén y Magallanes y en las provincias de Chiloé y Palena, esta bonificación se pagará sólo en los casos que las remuneraciones superen en un 20% al salario mínimo mensual vigente en el país.

Esta bonificación es tributable para el empleador que lo recibe, tributando con Impuesto de Primera Categoría y Global Complementario o Adicional, según corresponda, por no estar expresamente contemplado como Ingreso No Renta en el artículo 17 del Decreto Ley N° 824, de 1974, Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Mensaje del proyecto de ley (Ley N° 20.655, Boletín N° 8011-05) señala que se busca garantizar que la bonificación opere hasta el año 2025, y que aumenten y mejoren significativamente los incentivos al empleo en las regiones extremas.

El organismo fiscalizador de esta bonificación es el Servicio de Tesorerías³.

¹ Disponible en: <http://bcn.cl/1mgdt> (Diciembre, 2014).

² Disponible en: <http://bcn.cl/1nok3> (Diciembre, 2014).

³ Artículos 2°, inciso cuarto, y 4°.

Solo procede para trabajadores con contrato de trabajo (artículos 1º, incisos primero y cuarto). Se excluyen de la bonificación personas contratadas como: trabajadoras de casa particular, los profesionales, trabajadores independientes, entre otros.⁴

Por regla general, la solicitud para el cobro del beneficio debe realizarse por cada mes de remuneraciones y/o pago de cotizaciones. Si transcurre un período de tiempo en que el empleador no solicite el beneficio, puede pedir el pago de todos los períodos pendientes, siempre que no tengan una antigüedad superior a cinco años⁵.

Si un empleador no paga oportunamente las cotizaciones previsionales a sus trabajadores, se pierde el derecho al empleador para cobrar el beneficio. Ello es aplicable solamente para el mes o meses en que no se pagaron las cotizaciones, pudiendo el empleador cobrar el beneficio en los meses sucesivos en que sí cumpla con las obligaciones previsionales de sus trabajadores (artículo 2º).

El pago fuera de plazo de las cotizaciones previsionales no da derecho al empleador a reclamar retroactivamente el pago de la bonificación, por lo que ésta se pierde definitivamente (artículo 2º, inciso segundo).

La obtención de la bonificación a la mano de obra mediante la inclusión en las planillas de pago de trabajadores inexistentes o con domicilio en otra zona, o falseando el monto de las remuneraciones efectivamente pagadas e imponibles, constituye un delito de fraude al fisco que es sancionado con pena de presidio (artículo 2º, inciso tercero).

La bonificación expira el 31 de diciembre del 2025 (artículo 1º, inciso primero).

Requisito de domicilio para la procedencia de la bonificación

El artículo 1º, inciso primero de la Ley N° 19.853, exige expresamente para conceder el beneficio, que el trabajador tenga domicilio y trabajo permanente en la Región o provincia respectiva.

La Contraloría General de la República, en Dictamen N° 78617, de diciembre de 2010, reitera dicho requisito, señalando que:

“(…) los trabajadores de las empresas cuyos empleadores opten por tal beneficio, deben tener domicilio y trabajo permanente en la región o provincia favorecida y no una mera residencia accidental y, asimismo, tienen que desarrollar sus labores en forma estable y habitual en esos territorios, pues el objetivo de la ley al establecer tal franquicia ha sido, precisamente, fomentar la contratación de personas en las respectivas zonas”

Precisado lo anterior, en lo referente al requisito del “domicilio”, (…) el artículo 59, inciso primero, del Código Civil, lo define como “la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella.”

⁴ Si es posible que un profesional o un trabajador independiente cobre el beneficio por los trabajadores que a su vez contrate en las condiciones señaladas.

⁵ Reglas generales del Código Civil sobre cobro de deudas contra el Fisco, e información del Ministerio de Hacienda. Disponible en: <http://bcn.cl/1olo2> (Diciembre, 2014).

Si bien, acorde con el artículo 64 de este último texto legal (Código Civil) los trabajadores adquieren domicilio civil donde se trasladen por el hecho de aceptar en él un empleo fijo de los que regularmente se confieren por largo tiempo, tal como lo manifestó el referido Oficio N° 3.096 de 2009, esa circunstancia no se configura si se trata de ejercer una comisión temporal en un determinado lugar en la medida que conserve su familia y el principal asiento de sus negocios en el domicilio primitivo, según lo precisado en los artículos 63 y 65 de dicho Código.

Ahora bien, tal presunción no se altera por el solo hecho de que la familia del trabajador permanezca en otra región, pues la ley exige, además, para que ello ocurra, que aquél mantenga otro trabajo permanente en el anterior domicilio.

Por tanto, de lo expuesto podemos señalar que si el trabajador acepta un empleo permanente en una de las regiones o provincias que originan el aludido incentivo económico y a ella traslada su residencia, acompañado del ánimo de permanecer allí, sin mantener el asiento principal de sus negocios u otro empleo en su anterior domicilio, su empleador tendrá derecho a percibir la bonificación en comento por aquél, aun cuando su familia no viva con él y permanezca en otra región.

Por otra parte, el requisito de “trabajo permanente” en el territorio respectivo no se cumple cuando los trabajadores son llevados desde regiones diferentes para trabajar durante un lapso determinado, sin perjuicio del tipo de contrato que hayan suscrito, tal como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los dictámenes números 4.080, y 30.344, ambos de 1987.

Por lo tanto no puede concluirse que el Dictamen N° 78.617, de la Contraloría General de la República, permita la aplicación del beneficio a empresas sin tener trabajadores domiciliados en la Región, sino todo lo contrario.