

SUBSIDIOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Guía Práctica para Empleadores & Instrumentos vigentes desde marzo 2026

Este documento presenta los instrumentos de formalización laboral creados o propuestos a partir de marzo de 2026: el Subsidio Unificado al Empleo (SUE), el Bono por Formalización del Trabajo y el Nuevo Subsidio al Empleo Formal para Pymes. Incluye requisitos, plazos, fórmulas de cálculo y el procedimiento de postulación aplicable a empleadores.

ALCANCE: Esta guía se limita a los instrumentos creados o propuestos desde marzo de 2026 en adelante. Los subsidios anteriores (SEJ — Ley N° 20.338; Bono Trabajo Mujer — Ley N° 20.595 art. 21) no son objeto de esta guía. Solo se menciona su reemplazo como contexto de la transición normativa.

Considerar que este es un resumen de los documentos oficiales que se encontraron, pudiendo haber algunos aspectos que pudieran variar, no obstante, la finalidad es poder informarlos y guiarlos en estos subsidios.

ÍNDICE

- I. Subsidio Unificado al Empleo (SUE) — Ley N° 21.808
 - 1.1 ¿Qué es y qué reemplaza?
 - 1.2 Grupos prioritarios
 - 1.3 Requisitos del trabajador/a
 - 1.4 Requisitos de la empresa
 - 1.5 Monto del subsidio y fórmulas de cálculo
 - 1.6 Procedimiento de solicitud paso a paso
 - 1.7 Trabajadores independientes
 - 1.8 Período de transición — qué debe saber hoy
- II. Bono por Formalización del Trabajo — Ley N° 20.595, art. 19
- III. Nuevo Subsidio al Empleo Formal para Pymes (propuesta 2026)
- IV. Cuadro comparativo resumen
- V. Cronograma de plazos críticos
- VI. Checklist del empleador

I. SUBSIDIO UNIFICADO AL EMPLEO (SUE)

Ley N° 21.808, publicada en el Diario Oficial el 13 de marzo de 2026.

Administrado por: SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo).

Entrada en vigencia operativa: 1° de octubre de 2026.

1.1 ¿Qué es y qué reemplaza?

El SUE es un sistema de subsidio de cargo fiscal que unifica y reemplaza tres instrumentos anteriores: el Subsidio al Empleo Joven (SEJ — Ley N° 20.338), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM — Ley N° 20.595, art. 21) y el Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes (SPTJ). Su objeto es promover el trabajo decente y el empleo formal en el sector privado mediante aportes monetarios a trabajadores/as y a las empresas que los contraten.

Se excluyen de su aplicación las sociedades del Estado y las empresas públicas creadas por ley.

1.2 Grupos Prioritarios

El subsidio está disponible para empleadores que contraten a personas pertenecientes a los siguientes grupos:

N°	Grupo	Descripción
1	Jóvenes	Personas de 18 años a 24 años, 11 meses y 30 días.
2	Mujeres	Mujeres de 25 años a 54 años, 11 meses y 30 días.
3	Personas mayores	Personas desde los 55 años (transición a la vejez, hasta los 65 años).
4	Discapacidad	Personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, desde los 18 años. Sin límite superior de edad ni requisito de RSH.

1.3 Requisitos del Trabajador/a

Requisito	Detalle
Grupo prioritario	Pertenecer a uno de los cuatro grupos del art. 3° Ley N° 21.808.
Renta bruta mensual	Igual o inferior a 2,25 IMM. IMM de referencia: \$529.000 (art. 4° Ley N° 21.808, reajutable por IPC o IMM del Código del Trabajo). Límite: \$1.190.250 aprox.
Período de desempleo	En los 18 meses anteriores a la postulación: al menos 6 meses continuos u 8 meses discontinuos de desempleo. Verificación: AFC (dependientes) o cotizaciones previsionales (ex-sector público).
Vulnerabilidad socioeconómica (RSH)	Pertenecer al rango hasta el 60% del Registro Social de Hogares. El porcentaje exacto es fijado anualmente en abril por decreto conjunto Ministerio del Trabajo + Hacienda. No aplica para el grupo 4 (discapacidad).
Cotizaciones al día	Pagos previsionales vigentes al momento de la postulación.
Vínculo laboral	Trabajador/a dependiente bajo el Código del Trabajo, o independiente con rentas art. 42 N°2 de la LIR.
Sin condena por fraude	No haber sido condenado/a por uso indebido del subsidio (art. 467 CP).

AJUSTE TEMPORAL DE DESEMPLEO: El decreto anual de abril puede reducir temporalmente el número de meses de desempleo exigido si así lo justifica la realidad del mercado laboral, previa conformidad presupuestaria.

Subsidio a las empresas.

Las empresas que contraten a personas trabajadoras que pertenezcan a los grupos establecidos en el artículo 3 por el plazo de doce meses y mientras se encuentre vigente la relación laboral, tendrán derecho a un subsidio consistente en un aporte en dinero por un porcentaje de la remuneración bruta de la persona trabajadora no superior al 20%, de conformidad al artículo 5 y al decreto a que refiere el artículo 8. El aporte monetario se calculará aplicando el porcentaje de remuneración vigente del subsidio (PV) y el ingreso mínimo mensual (IMM), conforme a lo establecido en el artículo 8.

1.4 Requisitos de la Empresa (Empleador)

Requisito	Detalle
Tributación	Contribuyente de primera categoría.
Obligaciones laborales y previsionales	Al día respecto de todos sus trabajadores dependientes y de aquellos que causaron el subsidio, aunque el vínculo haya terminado.
Plazo de solicitud	Presentar la solicitud ante SENCE dentro de los 3 meses contados desde el inicio de la relación laboral. Plazo perentorio: su vencimiento implica pérdida del subsidio para ese período.
Sin relación laboral previa	No haber mantenido vínculo laboral con el mismo/a trabajador/a en los 12 meses anteriores al inicio del nuevo contrato.
Sin condenas antisindicales	No haber sido condenada por prácticas antisindicales, vulneración de derechos fundamentales o delitos concursales en los últimos 2 años. Excepción: si acredita haber realizado curso posterior a la sentencia dictado por la Dirección del Trabajo (no aplica a reincidentes).
Sin reincidencia laboral	No ser reincidente en incumplimiento de normativa laboral. La reincidencia se configura si la nueva infracción ocurre dentro de 2 años de la anterior. Deja de ser reincidente transcurrido 1 año desde la sanción firme.

Sin condena de representante legal	Ningún representante legal condenado por uso indebido del subsidio en nombre de la empresa (art. 467 CP).
Relación laboral vigente	Mantener el contrato durante todo el período de pago del subsidio.
Incompatibilidad	El subsidio establecido en esta Ley es incompatible con otros beneficios destinados a la contratación de personas trabajadoras que den derecho a aportes monetarios destinados a reducir su costo

1.5 Monto del Subsidio y Fórmulas de Cálculo

El aporte total suma hasta un 30% de la remuneración bruta mensual: hasta 20% para la empresa y hasta 10% para el trabajador/a. El porcentaje vigente del subsidio (PV) se fija cada año en abril por decreto.

A. Fórmula para la EMPRESA (art. 10, Ley N° 21.808)

Duración: 12 meses continuos de relación laboral vigente (15 meses para discapacidad y micro/pequeñas empresas).

Tramo	Remuneración bruta (RB)	Fórmula del aporte a la empresa
A	$RB \leq 1,25 \text{ IMM} (\leq \$661.250)$	$PV\% \times RB$
B	$1,25 \text{ IMM} < RB \leq 2,25 \text{ IMM}$ $(\$661.251 - \$1.190.250)$	$PV\% \times 1,25 \text{ IMM} - PV\% \times 1,25 \times (RB - 1,25 \text{ IMM})$
Sin derecho	$RB > 2,25 \text{ IMM} (> \$1.190.250)$	Sin aporte al empleador

Si dos o más empresas benefician a un mismo trabajador/a, el aporte se distribuye proporcionalmente a la remuneración pagada por cada una.

B. Fórmula para el TRABAJADOR/A dependiente (art. 18, Ley N° 21.808)

Duración: 12 meses (15 para discapacidad). Mínimo garantizado: 2,5% del IMM (~\$13.225).

Tramo	Remuneración bruta (RB)	Fórmula del aporte al trabajador/a
A	$RB \leq 1,25 \text{ IMM} (\leq \$661.250)$	$PV\% \times RB$ (con tope de 1 IMM = \$529.000)
B	$1,25 \text{ IMM} < RB \leq 2,25 \text{ IMM}$ ($\$661.251 - \$1.190.250$)	$PV\% \times 1 \text{ IMM} - PV\% \times (RB - 1,25 \text{ IMM})$
Mínimo	Siempre	Nunca inferior al 2,5% de 1 IMM (~\$13.225)

Si la renta supera 2,25 IMM en algún mes del período, ese mes se computa en el conteo total pero no genera aporte monetario.

C. Trabajadores/as con dos o más empleadores o con rentas mixtas

- Solo pueden postular a un subsidio, calculado sobre la suma de todas sus remuneraciones.
- Cada empleador recibe el aporte en proporción a la remuneración que paga.
- Quienes son dependientes e independientes simultáneamente solo pueden optar al pago anual.

Límite del subsidio a las empresas por personas trabajadoras.

La empresa podrá recibir el subsidio unificado de empleo con un límite máximo correspondiente a doscientas personas beneficiarias, considerados los distintos grupos prioritarios del sistema.

Si la empresa tiene más de doscientas personas trabajadoras como potenciales beneficiarios, y éstos tienen disparidad en los montos de sus remuneraciones, se privilegiará a aquellas personas trabajadoras a que refiere el numeral 4 del

artículo 3, y posteriormente a aquellas respecto de las que la empresa mantiene remuneraciones brutas mensuales superiores, conforme lo disponga el reglamento a que refiere el artículo 9.

El límite a que se refiere el inciso primero del presente artículo no se aplicará respecto de las personas trabajadoras que sean beneficiarias del subsidio que cumplen los requisitos, y soliciten acceso a éste, incluso cuando la empresa respectiva supere el límite máximo establecido en la presente disposición.

Régimen de pago e incentivo de continuidad laboral.

En conformidad al procedimiento establecido por el reglamento a que hace referencia el artículo 9, las empresas recibirán un subsidio calculado mensualmente, que se pagará en consideración al tamaño de éstas al momento de cada postulación, en conformidad a las siguientes reglas:

1.-Empresas que tienen contratadas de una a ciento noventa y nueve personas trabajadoras:

- a. El primer mes recibirán el 50% de la cuota mensual;
- b. el segundo mes recibirán el 75% de la cuota mensual;
- c. el tercer mes recibirán el 100% de la cuota mensual respectiva;
- d. el cuarto mes recibirán el 100% de la cuota mensual respectiva más el saldo remanente del primer y segundo mes bajo la condición de mantenerse vigente la relación laboral en dicho momento.
- e. Desde el quinto mes recibirán la totalidad de la cuota mensual en forma sucesiva cada mes.

2.- Empresas que tienen contratadas a doscientas personas trabajadoras o más:

- a) El cuarto mes recibirán el pago total correspondiente al primer, segundo, tercer y cuarto mes, bajo la condición de mantenerse vigente la relación laboral en dicho momento.

- b) Desde el quinto mes recibirán la totalidad de la cuota mensual en forma sucesiva durante cada mes

Suspensión del pago del subsidio

El pago del subsidio y su periodo de duración se suspenderán respecto de la empresa y la persona trabajadora mientras perciba los subsidios por enfermedad regulados en el decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

- a) por accidente del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744;
- b) por enfermedad del niño menor de un año y de la ley N° 21.063, que establece un permiso para el acompañamiento de niños y niñas bajo las condiciones que dicha ley indica.
- c) Las personas trabajadoras que se encuentren haciendo uso del subsidio por maternidad mantendrán el derecho a recibir el aporte monetario del subsidio unificado de empleo bajo las condiciones reguladas en esta ley.
- d) No obstante, respecto de las empresas el pago y el periodo de duración del subsidio se suspenderán durante el periodo que se extienda el goce del subsidio por maternidad de la persona trabajadora respectiva.
 - a) Con todo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, mediante el uso de la interoperabilidad de la información, deberá informar a la empresa la posibilidad de postulación al subsidio en caso de que se contrate un reemplazo que cumpla con los requisitos para recibir dicho beneficio.
 - b) La empresa deberá informar que la persona trabajadora se encuentra en alguno de los casos señalados en el presente artículo y se abstendrá de cobrar el subsidio

- c) En caso contrario, deberá reintegrar la parte percibida indebidamente con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 26.
- d) Si dentro de los meses de duración del subsidio la persona trabajadora supera una renta bruta del trabajo de 2,25 ingresos mínimos mensuales, no recibirá aporte monetario en el respectivo mes, tiempo que se computará igualmente a la duración total del beneficio

1.6 Procedimiento de Solicitud — Paso a Paso

Canal: SENCE (plataforma Ventanilla Única Social, operativa desde el 1° de octubre de 2026).

El empleador puede postular por la dupla empresa-trabajador/a. El trabajador/a puede postular solo por sí mismo/a.

1. Verificar que el trabajador/a pertenece a un grupo prioritario (art. 3°, Ley N° 21.808).
2. Comprobar que la renta bruta mensual del trabajador/a es $\leq 2,25$ IMM al inicio del contrato.
3. Confirmar que el trabajador/a acredita el período de desempleo requerido (6 meses continuos u 8 discontinuos en los 18 meses previos) — el SENCE lo verifica vía AFC.
4. Verificar el cumplimiento de los requisitos propios de la empresa: primera categoría, cotizaciones al día, sin condenas vigentes, sin vínculo laboral previo con el trabajador/a en los últimos 12 meses.
5. Presentar la solicitud en SENCE dentro de los 3 meses de iniciada la relación laboral.
6. El SENCE verifica de oficio el nivel RSH del trabajador/a e informa al empleador la procedencia del subsidio.
7. Mantener la relación laboral y el pago de cotizaciones al día durante los 12 meses de vigencia (o 15 según corresponda).

8. Recibir el pago mensual del aporte empresa directamente de SENCE.

PLAZO PERENTORIO: La solicitud debe presentarse dentro de los 3 meses de iniciada la relación laboral. El vencimiento de este plazo extingue el derecho al subsidio para ese contrato.

1.7 Trabajadores/as Independientes

Pueden acceder al SUE los trabajadores independientes con rentas del art. 42 N°2 LIR que pertenezcan a un grupo prioritario, cuya renta no supere 2,25 IMM en el año. Para el requisito de desempleo se admite:

- Máximo un año desde el inicio de actividades ante el SII, o
- Ausencia de ingresos del art. 42 N°2 LIR en los últimos 12 meses.

El pago a independientes es exclusivamente anual y se calcula sobre el total de rentas brutas de los 12 meses siguientes a la asignación del subsidio.

1.8 Período de Transición — Qué Debe Saber el Empleador Hoy

El SUE entra en operación el 1° de octubre de 2026. Desde el 13 de marzo de 2026 (publicación Ley N° 21.808) los subsidios que reemplaza (SEJ, BTM y SPTJ) comenzaron su período de extinción: se mantienen solo hasta seis meses desde la publicación de la ley (máximo hasta el 13 de septiembre de 2026) o hasta que expire el beneficio individual, lo que ocurra primero. Desde el 13 de marzo de 2026 queda suprimida la opción de pago mensual en dichos instrumentos; los pagos devengados son obligatoriamente anuales.

Acción recomendada para empleadores con SEJ o BTM activos: revisar el estado de los beneficios vigentes con SENCE antes del 13 de septiembre de 2026 y

preparar la postulación al SUE para los contratos que se inicien desde el 1° de octubre de 2026.

II. BONO POR FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO

Normativa: Ley N° 20.595, art. 19. Subsistema Seguridades y Oportunidades.

Administrado por: Ministerio de Desarrollo Social.

2.1 Naturaleza del Beneficio

Es un beneficio automático y no postulable. Se otorga por una sola vez a personas que ingresan por primera vez al empleo formal mientras participan en el Programa de Acompañamiento Sociolaboral (ASL) del Subsistema Seguridades y Oportunidades. El pago se realiza directamente en la Cuenta RUT del beneficiario/a.

Monto 2026: hasta \$302.505 (reajustable anualmente conforme a la Ley de Presupuestos).

Naturaleza tributaria y previsional: no constituye renta ni remuneración, por lo que no es imponible (art. 24, Ley N° 20.595).

2.2 Requisitos para que el Trabajador/a Acceda

Requisito	Detalle
Subsistema S&O	Pertenecer al Subsistema Seguridades y Oportunidades (población en situación de pobreza extrema).
ASL activo	Tener activo el Programa de Acompañamiento Sociolaboral.

Cotizaciones continuas	Registrar cotizaciones continuas, declaradas y pagadas por el período mínimo que fije el reglamento (no inferior a 3 meses ni superior a 12 meses).
Plazo de elegibilidad	El derecho pleno existe hasta el mes 19 de participación en el ASL. A partir del mes 19, el monto decrece linealmente en 1/5 por mes hasta llegar a cero.

2.3 Rol del Empleador

El empleador no postula ni gestiona este bono. Su obligación práctica es:

- Celebrar y mantener un contrato de trabajo formal.
- Pagar las cotizaciones oportunamente (condición habilitante para que el trabajador/a acumule los meses exigidos).

No existe gestión administrativa adicional del empleador respecto de este bono. Es el Ministerio de Desarrollo Social quien concede, suspende y extingue el beneficio.

III. NUEVO SUBSIDIO AL EMPLEO FORMAL PARA PYMES

ESTADO: Propuesta del Ejecutivo anunciada en 2026. No ha sido aprobada como ley al 27 de abril de 2026. Se incluye para efectos de planificación. La información disponible es la difundida por el Gobierno.

3.1 Características Anunciadas

Elemento	Detalle
Objetivo	Reducir los costos laborales de las pymes para fomentar la contratación o mantención de trabajadores.
Beneficio proyectado	Reducción de aproximadamente un 10% del costo laboral.
Trabajadores objetivo	Con sueldos cercanos o iguales al ingreso mínimo mensual.
Contexto	Desempleo nacional sobre el 8%. Medida de carácter anticíclico.
Estado normativo	Sin ley aprobada. Sin reglamento. Sin plazos definidos de postulación al 27/04/2026.

Recomendación: monitorear el avance legislativo de esta propuesta. Una vez aprobada, el procedimiento y los requisitos definitivos serán establecidos en la ley y su reglamento.

IV. CUADRO COMPARATIVO RESUMEN

Instrumento	Grupo Objetivo	Monto Máximo	Duración	Quién Postula	Estado
SUE (Ley 21.808)	Jóvenes 18-24 / Mujeres 25-54 / +55 / Discapacidad	20% RB empresa + 20% RB trabajador/a (total 30%)	12 meses (15 discap. y mypes)	Empleador o trabajador/a ante SENCE	Vigente desde 01/10/2026
Bono Formalización (Ley 20.595 art. 19)	Usuarios Subsistema S&O con ASL activo	Hasta \$302.505 (2026)	Una sola vez	Automático — no postulable	Vigente
Subsidio Empleo Formal Pymes	Trabajadores cercanos al IMM en pymes	~10% costo laboral	Por definir	Por definir	Propuesta — sin ley

V. CRONOGRAMA DE PLAZOS CRÍTICOS

Fecha / Plazo	Hito
13 de marzo 2026	Publicación Ley N° 21.808 (SUE). Inicio del período de transición. Cesa la opción de pago mensual en SEJ y BTM.
Abril 2026 (anual)	Decreto conjunto Ministerio del Trabajo + Hacienda: fija PV%, tramos de renta y porcentaje RSH para el SUE del año.
Antes del 1° de julio 2026	Plazo para que SENCE dicte el Reglamento del art. 9° Ley N° 21.808.
13 de septiembre 2026	Fecha máxima de vigencia de los subsidios reemplazados (SEJ, BTM, SPTJ) bajo el régimen transitorio.

1° de octubre 2026	Entrada en vigor operativa del SUE. SENCE inicia la recepción de solicitudes.
Dentro de 3 meses del contrato	Plazo perentorio para que el empleador presente la solicitud de SUE ante SENCE por cada nueva contratación elegible.
Abril de cada año (recurrente)	Reajuste de IMM, PV% y tramos de renta del SUE por decreto.

VI. CHECKLIST DEL EMPLEADOR — SUE

Use esta lista para verificar la elegibilidad antes de presentar la solicitud ante SENCE.

Sobre el trabajador/a

- ¿Pertenece a uno de los cuatro grupos prioritarios del art. 3° Ley N° 21.808?
- ¿Su renta bruta mensual es igual o inferior a 2,25 IMM ($\leq$ \$1.190.250 aprox.)?
- ¿Registra al menos 6 meses continuos u 8 meses discontinuos de desempleo en los 18 meses anteriores?
- ¿Está en el rango RSH exigido para el año según decreto de abril? (No aplica para discapacidad.)
- ¿Tiene cotizaciones previsionales al día?
- ¿No ha sido condenado/a por uso indebido del subsidio?

Sobre la empresa

- ¿Tributa en primera categoría?
- ¿Tiene al día todas las cotizaciones de los trabajadores dependientes?
- ¿Está dentro del plazo de 3 meses contados desde el inicio del contrato?
- ¿No mantuvo relación laboral con este trabajador/a en los últimos 12 meses?
- ¿No tiene condenas vigentes por prácticas antisindicales o vulneración de derechos fundamentales en los últimos 2 años?
- ¿No es reincidente en incumplimiento de normativa laboral?
- ¿Ningún representante legal ha sido condenado por fraude al subsidio?

Documentación recomendada al momento de la solicitud

- RUT empresa y RUT del trabajador/a.
- Contrato de trabajo firmado con fecha de inicio.
- Comprobante de pago de cotizaciones al día (últimas 3 declaraciones).
- Certificado de no reincidencia laboral (Dirección del Trabajo).
- Inscripción en Registro Nacional de la Discapacidad (si aplica grupo 4).

Los valores de IMM utilizados en esta guía corresponden a \$529.000 (base art. 4° Ley N° 21.808). Este valor se reajusta conforme al IPC o al IMM vigente del Código del Trabajo. Verificar los valores actualizados en SENCE y en el decreto de abril de cada año.

Fuentes:

Ley N° 21.808 (2026)

Ley N° 20.595 (2012)

Dictamen SUSESO O-01-S-01364-2026

Dictamen SUSESO O-01-S-00179-2026

Información SENCE.