

PUNTO DE VISTA

El subsidio al empleo unificado



—por **Valentina Paredes**—

El 22 de enero fue aprobado por unanimidad en el Senado el proyecto de ley que crea un nuevo sistema de Subsidio Unificado al Empleo (SUE). El SUE simplifica el actual sistema, unificando el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes. Para entender los potenciales beneficios del SUE, es fundamental analizar los resultados de los distintos subsidios que unifica.

Los subsidios al empleo son muy populares en distintas partes del mundo, ya que su diseño promete aumentar los ingresos y la participación laboral al mismo tiempo, sin aumentar los costos de contratación. Un ejemplo de este tipo de política es el crédito tributario por ingreso del trabajo (EITC) en Estados Unidos, el que ha sido exitoso en aumentar la participación laboral, sobre todo para madres solteras.

Siguiendo el mismo tipo de diseño que el EITC, en 2012 se introdujo el BTM. Este contempla un subsidio a mujeres trabajadoras entre 25 y 59 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, además de un subsidio a sus empleadores. La idea era doble: aumentar el ingreso efectivo de la mujer (estímulo a la oferta laboral) y hacer más atractivo contratarlas (estímulo a la demanda). Sin embargo, la evaluación del BTM muestra resultados preocupantes. La principal conclusión es que el BTM no ha logrado aumentar la participación laboral (Palma, Paredes y Paz, 2024).

¿Por qué el BTM no ha aumentado la participación laboral? Una hipótesis es que las potenciales beneficiarias no conocen el programa. De acuerdo con la Dipres, durante el 2023, solo el 18% de la población objetivo participó del programa. Esto puede reflejar desconocimiento, pero también puede ser producto del desinterés, los costos de cotizar o el miedo a perder otros beneficios sociales. Por ejemplo, en nuestro estudio, observamos que la adopción del programa es significativamente menor entre mujeres madres elegibles al BTM que el año anterior reci-

bieron el subsidio único familiar (SUF), versus mujeres madres que no recibieron el SUF.

Otra razón potencial del fracaso del BTM en aumentar la participación laboral es el monto del subsidio. El beneficio máximo del BTM en el 2025 es de alrededor de \$680,000 anuales, que equivale a unos 2 mil pesos diarios, lo que cubre algo más que los costos diarios de transporte. Si ello se compara con los resultados de la encuesta Voz de Mujer de 2009-2011, que indica que las mujeres estaban dispuestas a trabajar por un 30% más que el salario mínimo de la época, el monto del subsidio es ínfimo.

Finalmente, en nuestro estudio observamos que la adopción del BTM fue más de tres veces mayor para las mujeres que trabajaban el año anterior versus las que no trabajaban. Ello muestra que, si bien el BTM logra el objetivo de transferir recursos a mujeres trabajadoras vulnerables, no fue efectivo en lograr la inserción desde el desempleo o la informalidad.

Frente a estas limitaciones del diseño del BTM, la propuesta del SUE avanza en la dirección correcta. Primero, eleva sustancialmente los montos, haciéndolo más atractivo para las trabajadoras y empresas. Segundo, exige no haber cotizado en el Seguro de Cesantía por lo menos seis meses continuos u ocho discontinuos en el último año y medio. Además, genera facilidades administrativas para aumentar la participación.

No obstante, sigue siendo necesario combinar estas políticas con una provisión directa de cuidados que aborden barreras operacionales y que dicen relación, por ejemplo, con acceso a sala cuna y a horarios flexibles. Cerrar la brecha laboral de género requiere políticas integradas que ataquen tanto la demanda como las barreras domésticas y de cuidado. La propuesta de subsidio unificado es un paso en la dirección correcta, pero la evidencia pide reformular la estrategia para que la intención se traduzca en empleo digno y sostenido para miles de mujeres chilenas.

Profesora asociada de la FEN de la Universidad de Chile.