



**Informe de seguimiento de los subsidios al empleo.
Antecedentes para la evaluación del Consejo Superior Laboral**

Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo

Diciembre 2022



Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022



Índice de Contenido

Introducción	4
El Mercado del Trabajo en Chile, principales indicadores.	5
Crisis y una recuperación interrumpida	5
Informalidad	10
Rotación laboral.....	11
Salarios	12
Índice nominal y real de remuneraciones	12
Salario mínimo	13
Instrumentos de política pública laboral.....	14
Línea permanente BTM, SEJ e IMG	15
Línea de Emergencia COVID-19 IFE Laboral y Protege	19
Análisis global del Presupuesto	21
Estadística Descriptiva de los beneficiarios de Subsidios	23
Subsidios al Empleo Joven	23
Bono al trabajo de la Mujer	23
Ingreso Mínimo Garantizado	24
IFE Laboral.....	28
Subsidio Protege	35
Conclusiones y recomendaciones generales	38
Bibliografía	40

Introducción

El presente documento sintetiza antecedentes relativos a diferentes subsidios al empleo que se han diseñado e implementado como parte de las políticas activas del mercado del trabajo, poniendo el foco especialmente en los últimos años.

Debe considerarse que, en parte, los subsidios al empleo son instrumentos relativamente recientes, los cuales han sido complementados con otros instrumentos nuevos y/o modificados para responder al contexto de emergencia en el mercado del trabajo producto de la situación social generada por la crisis económica como consecuencia de las medidas para enfrentar la Pandemia Mundial del Covid-19.

Dentro de los instrumentos de política pública que constituyen subsidios al empleo, se deben considerar especialmente el Subsidio al Empleo Joven, creado el año 2009 a través de la Ley N° 20.338 y el Bono Mujer Trabajadora, creado el año 2013 Ley N° 20.595. A estos subsidios se agrega el año 2020, la Ley N° 21.218 que crea el Ingreso Mínimo Garantizado. Estas tres líneas se pueden conceptualizar como subsidios permanentes.

A los anteriormente señalados se agrega el diseño e implementación de subsidios de emergencia, que fueron creados en el marco de la crisis económica que se produjo como consecuencia de las medidas para mitigar la propagación del Covid-19 y que se han ido manteniendo en operación en la medida que la crisis económica se ha extendido en el tiempo. En el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023, esta línea del presupuesto ha sido extendida para afrontar la situación problemática del empleo que se proyecta como consecuencia de la desaceleración del crecimiento y la recesión económica. Por ello, analizar el desempeño de los subsidios es un requisito para identificar brechas y proponer mejoras. Resulta clave simplificar los esquemas de subsidios al trabajo tanto porque las reglas, cuando son imbricadas, suponen una barrera al acceso a los beneficiarios, como porque debido a que cada subsidio al empleo cuenta con reglas de operación que suponen el establecimiento de flujos de trabajo en el servicio público, su diseño no integrado afectaría la eficiencia de su implementación.

Las políticas activas del mercado del trabajo son aquellas que pretenden a través de capacitación y/o subsidios al empleo, la intermediación laboral, entre otras, corregir los desajustes entre oferta y demanda de empleo, promover el empleo formal, mejorar las condiciones para el desarrollo económico y proveer oportunidades de empleo de calidad a las personas. De esta manera, las políticas activas intervienen desde el punto de vista de la oferta y de la demanda de empleo a través de acciones de política pública, en la mejora del acceso al empleo de sectores rezagados o con dificultades de integración, promoviendo el trabajo decente y aumentando la productividad (OIT, 2016).

Cabe señalar que las consecuencias que esos desajustes entre oferta de empleo (personas que buscan una ocupación) y la demanda de empleo (empleadores que requieren trabajadores), también puede ser entendida como una falla de mercado, que tienen consecuencias tanto a nivel de las personas y familias como a nivel de la economía en su conjunto. En el nivel de personas y familias podemos considerar estos factores

como la dificultad de contar con trabajo decente, que genere los suficientes ingresos para cubrir las necesidades fundamentales, que sea un trabajo formal y que permita acceder a las protecciones asociadas a la seguridad social contributiva. Pero, por otra parte, la economía en su conjunto se ve afectada por la reproducción y a veces amplificación de la heterogeneidad estructural de la economía¹, la reproducción y consolidación de un mercado de trabajo informal, y en definitiva una pérdida de competitividad sistémica².

En particular, los subsidios al empleo han aumentado su relevancia en la región de América Latina y en Chile. En el caso de Chile, esto tiene lugar de la mano de una serie de programas de transferencias monetarias que buscan estimular las trayectorias laborales de grupos rezagados y disminuir los costos salariales en los que incurren los empleadores.

En el presente informe, se revisarán un grupo de subsidios al empleo, de manera de contar con una visión de conjunto. Para ello en la siguiente sección se contextualiza la actual coyuntura crítica de empleo que vivimos desde el 2020 a la fecha, revisando los principales cambios y continuidades. En segundo término, se exponen los principales instrumentos de política pública referidos a subsidios al empleo que cuentan con mayor visibilidad y relevancia. En primer lugar, se analiza el Subsidio al Empleo Joven, Bono a la Mujer Trabajadora e Ingreso Mínimo Garantizado, y en segundo lugar los Subsidios de Emergencia Transitorios, en específico el IFE Laboral y Protege, que son aquellos que se han proyectado en el tiempo y que perduran hasta la elaboración de este informe.

El Mercado del Trabajo en Chile, principales indicadores.

Antes de abordar los instrumentos de política pública referidas a subsidios al empleo, valga abordar una mirada a la estructura del mercado del trabajo y en particular los efectos que ha tenido la pandemia en sus principales indicadores y que permiten aproximarnos a la caracterización de la actual coyuntura.

Crisis y una recuperación interrumpida

A partir de la combinación de estrategias sanitarias y medidas de apoyo económico para apoyar a empresas y trabajadores, durante el 2021 la economía fue recuperándose de los impactos negativos que se produjeron como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Sin embargo, al finalizar el año 2021 se proyectaba para la región de América Latina una significativa desaceleración de la tasa de crecimiento económico. En efecto, el gradual retiro de los estímulos fiscales y monetarios en un contexto de aumento de la inflación y un escenario financiero internacional más complejo, ya hacían prever una

¹ “La heterogeneidad estructural que caracteriza a la periferia se define como una situación en la que existen amplias diferencias en los niveles de productividad del trabajo entre sectores de la economía y al interior de cada sector” (Cimoli & Porcile , 2012, pág. 3).

² Entendida como la capacidad que tienen las unidades económicas de existir en mercados competitivos, y que está dada no sólo por el desempeño particular de aquella unidad productiva, sino que también de las condiciones institucionales de toda la economía, por ejemplo, para proveer fuerza de trabajo calificada, y un ambiente propicio para la innovación productiva.

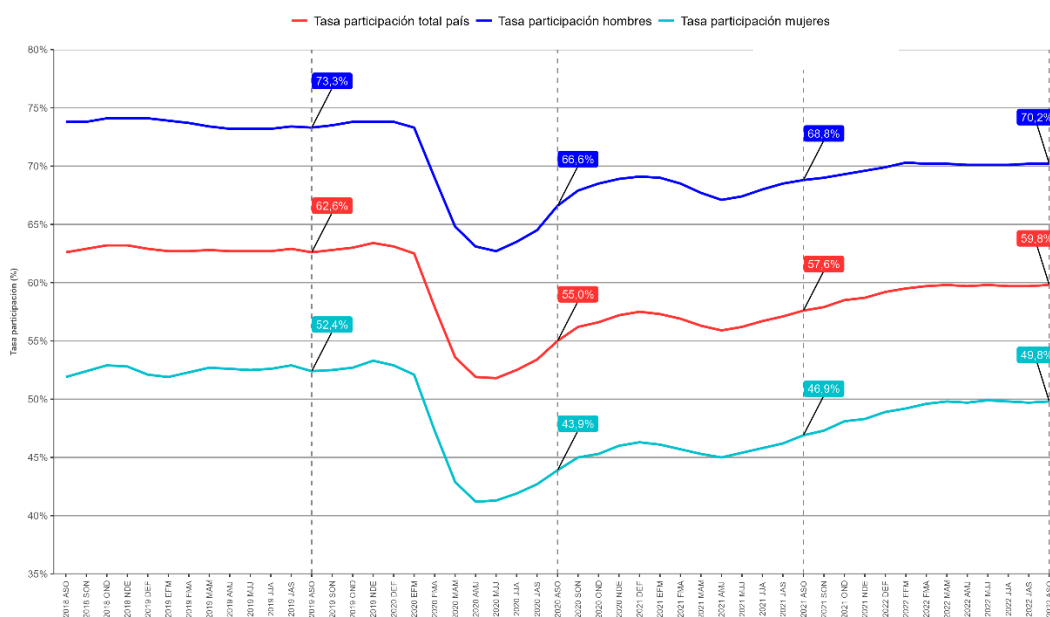
disminución de la tasa de crecimiento y un retorno de éstos hacia los bajos niveles previos a la aparición de la COVID-19. Sobre este escenario ya complejo, se agregó en el mes de febrero de 2022 el inicio de la guerra entre Rusia a Ucrania, agravando las perspectivas de la economía mundial y generando una serie de efectos aún en desarrollo. En la región de América Latina, y en la economía chilena en particular, se han visto efectos directos por el aumento de precios internacionales de energía y alimentos, y por la seguidilla de medidas de los bancos centrales que han aumentado las tasas de interés, en coherencia con una política monetaria mucho más restrictiva (Maurizio, 2022).

De esta manera, en la coyuntura económica actual, las proyecciones de crecimiento para Chile realizadas por diferentes organismos económicos auguran una recesión de la economía para el año 2023. En efecto, Cepal ha corregido en el mes de octubre del 2022 sus proyecciones de crecimiento para Chile, estimando un -0.9% para el año 2023, por debajo del crecimiento proyectado para América Latina y el Caribe que corresponde a $1,4\%$ (CEPAL, 2022). Por su parte, el FMI ha proyectado un crecimiento del PIB de -1.0% para el año 2023 y 2.0% para el 2022, eso considerando que el año 2021 el crecimiento fue de 11.7% dado los estímulos monetarios anteriormente señalados (FMI, 2022).

Indicadores principales del mercado del trabajo:

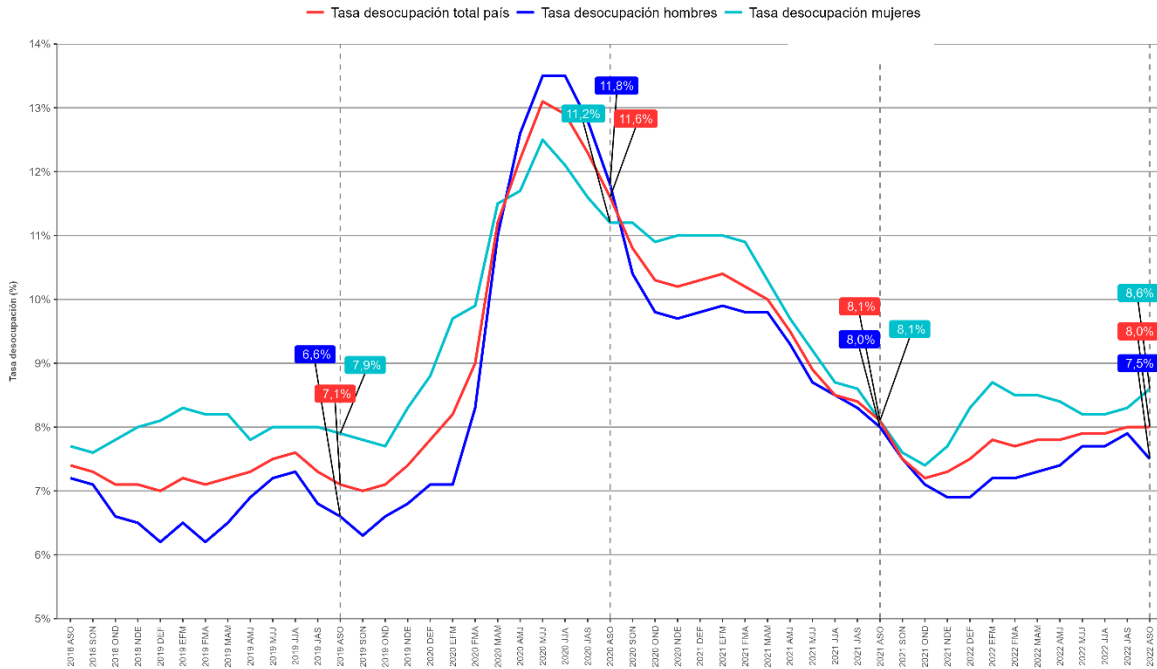
Desde el punto de vista de los indicadores del mercado del trabajo, la crisis derivada del Covid-19 tuvo importantes efectos en materias como la participación laboral (figura 1) y un aumento de la tasa de desocupación (figura 2).

Figura 1: Evolución de la tasa de participación según sexo y total.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (INE), varios trimestres móviles.

Figura 2: evolución de la tasa de desocupación según sexo y total.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (INE), varios trimestres móviles

Cuando se comparan los indicadores laborales de agosto-octubre del 2022 con los observados hace tres años, antes del inicio de la pandemia y del estallido social (Tabla 1), se observa que las personas en edad de trabajar aumentaron por efecto de crecimiento demográfico en 659 mil personas. Sin embargo, la fuerza de trabajo aún mantiene un rezago de 49 mil personas para llegar a la cifra absoluta del año 2019, esto explica en parte junto al rezago de retorno al mercado del trabajo que salieron en la pandemia, por qué aún la tasa de participación se encuentre 3 p.p. por debajo de la registrada el año 2019 al igual que la tasa de ocupación.

Tabla 1: variación de indicadores clave mercado del trabajo Chile 2019-2022.

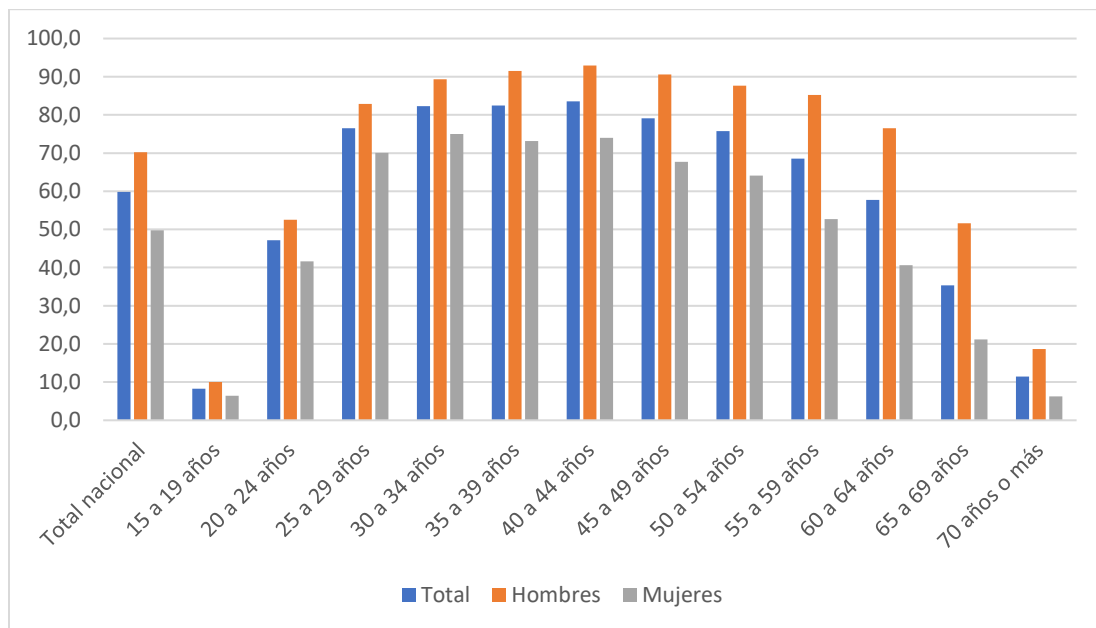
Indicador clave	Ago-Oct 2019	Ago-Oct 2020	Ago-Oct 2021	Ago-Oct 2022	Variación 2022-2019
Personas en edad de trabajar (miles)	15.461	15.764	15.965	16.120	659
Fuerza de Trabajo (miles)	9.686	8.671	9.199	9.637	-49
Fuera de la Fuerza de Trabajo (miles)	5.775	7.092	6.765	6.482	707
Tasa de desocupación (cada 100)	7,1	11,6	8,1	8,0	1 p.p.
Tasa de ocupación (cada 100)	58,2	48,6	53,0	55,0	-3 p.p.
Tasa de participación (cada 100)	62,6	55,0	57,6	59,8	-3 p.p.

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (INE), varios trimestres móviles

Grupos rezagados en la recuperación:

La tasa de participación corresponde a la razón entre ocupados y desocupados en relación con la población en edad de trabajar. Después de una caída sustancial de la tasa de participación laboral se observa una recuperación que aún no alcanza niveles equivalentes a los de antes de la pandemia, manteniéndose una brecha sustancial entre hombres y mujeres y entre personas jóvenes y personas mayores. En efecto, la tasa presenta una brecha entre personas de distinto sexo de poco más de 20 p.p., siendo 70,2% para los hombres y 49,8% para las mujeres. Por tramos de edad, en tanto, las diferencias se magnifican alcanzando una tasa de participación en jóvenes de 15 a 19 años de 10% y 6,4% respectivamente, mientras que en el tramo de 20 a 24 años estas cifras alcanzan 52,2% para hombres y 41,7% para mujeres. Por su parte personas mayores de 60 años presentan tasas de participación menores al promedio, lo que en todo caso se condice con una progresiva salida de la fuerza de trabajo, la que es más acelerada entre las mujeres.

Figura 3: Tasa de participación por tramos de edad y sexo. Trimestre agosto-octubre 2022

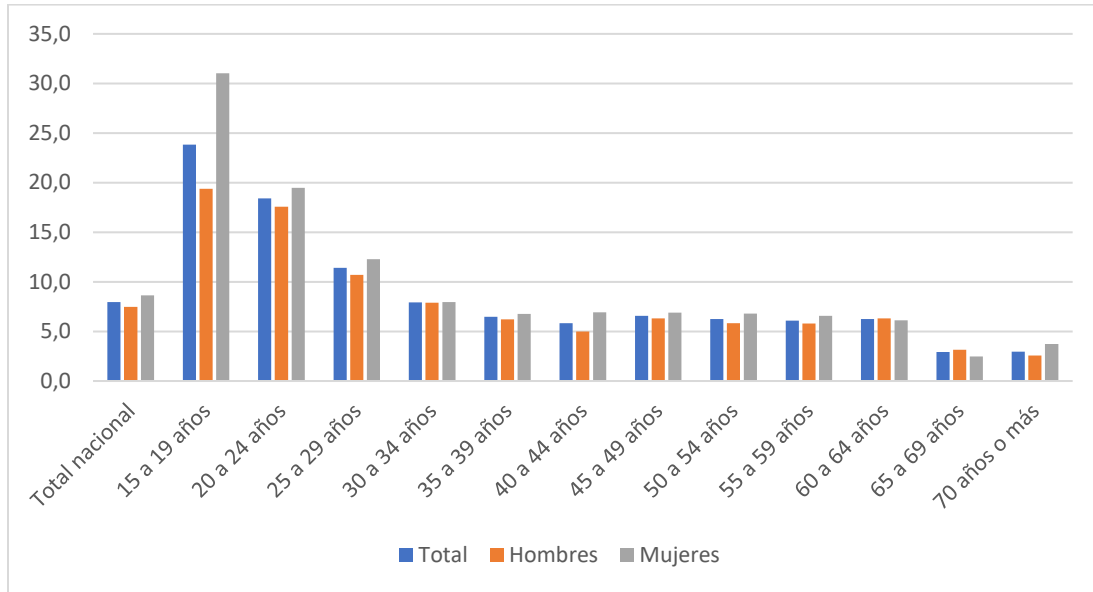


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (INE).

Por otra parte, en el trimestre móvil agosto-octubre (figura 4), la tasa de desempleo se encuentra en el 8%, siendo 7.6% para hombres y 8,6% para mujeres. Las diferencias en la tasa son mucho mayores cuando se distingue por tramos de edad y sexo. En efecto, para el tramo de edad de 15 a 19 años, los hombres registran 19,4% y las mujeres un 31%. En el tramo de edad de 20 a 24 años, el desempleo alcanza el 17,6% y 19,5%

respectivamente. En el tramo de 15 a 29 años, el desempleo fue de 10,7% para hombres y 12,3% para mujeres.

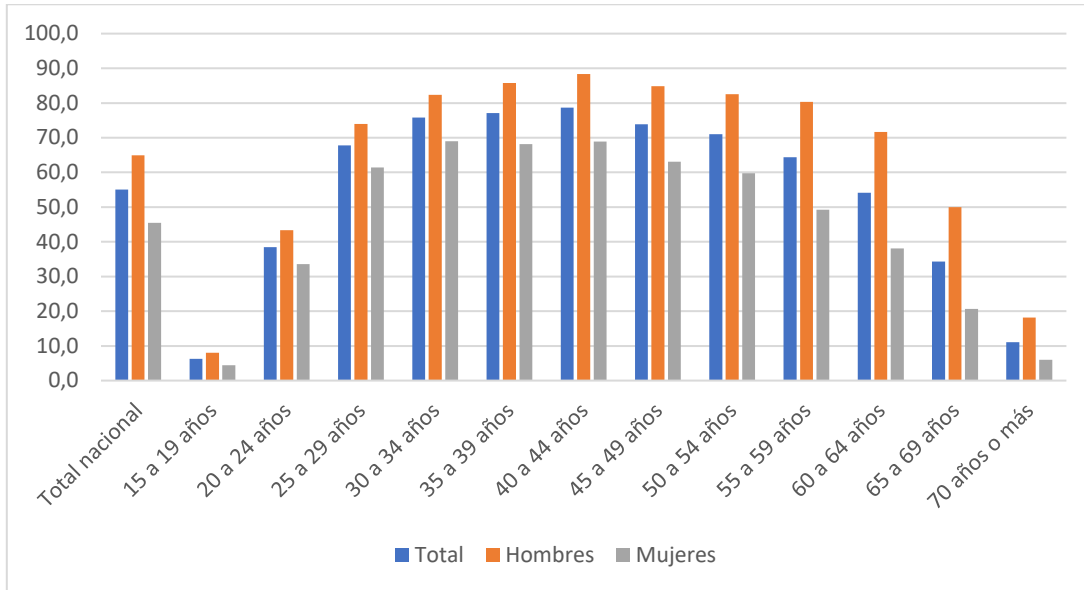
Figura 4: Tasa de desocupación por tramos de edad y sexo. Trimestre agosto-octubre 2022



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (INE)

Como se puede apreciar, la tasa de ocupación, que se define como la razón entre los ocupados y las personas en edad de trabajar, muestra una estructura equivalente, en el sentido de que es consistentemente menor para las mujeres que para los hombres. Tal como se ve en la figura 5.

Figura 5: Tasa de ocupación por tramos de edad y sexo. Trimestre agosto-octubre 2022



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo

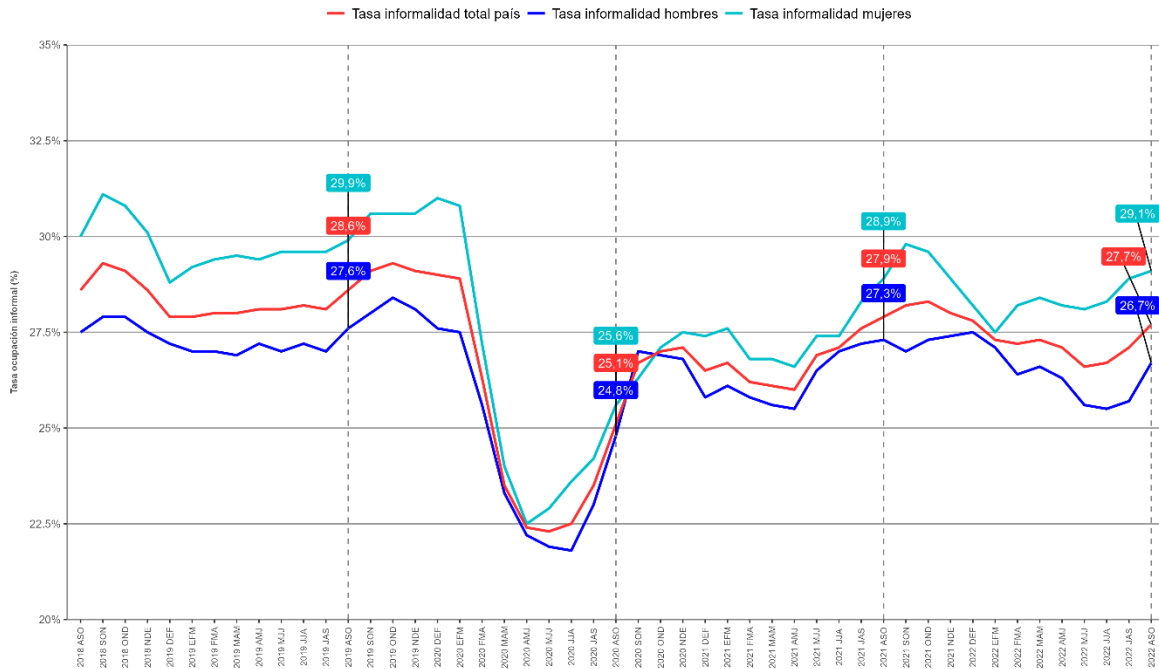
Informalidad

Aunque Chile tiene actualmente los niveles de informalidad más bajos de la región, no está exento de este problema. A pesar de su desarrollo económico y social en las últimas décadas, persiste el fenómeno de la informalidad laboral. En efecto, desde que existe la medición de informalidad en la ocupación a través de la Encuesta Nacional de Empleo,³ disponible desde el año 2017 en adelante, esta se ha mantenido alrededor del 30%. Ello, exceptuando el periodo de la crisis económica que generaron las medidas de restricción de movilidad para enfrentar la pandemia del Covid-19, las que provocaron una desaceleración de la actividad económica y una concomitante pérdida de puestos de trabajo, con mayor impacto en el empleo informal. Así, se observa que en el trimestre mayo-julio de 2020, el empleo formal cayó un 14% en comparación con el mismo trimestre del año anterior, mientras que el empleo informal disminuyó un 37%. La tasa de empleo informal cayó del 28,1% al 22,3% en el mismo periodo.

En la Figura 6 se puede apreciar que, en el trimestre móvil agosto-octubre del año 2019, la tasa de ocupación informal fue de 28,6%. En tanto el trimestre móvil agosto-octubre del 2022 el indicador se empina a un 27,7%. Cabe notar también que en toda la serie la tasa para mujeres es mayor que la tasa para hombres.

³ Corresponde al porcentaje de ocupados dependientes e independientes con ocupaciones informales respecto a la población total de ocupados, es decir, son los trabajadores dependientes que no cuentan con acceso a la seguridad social por concepto de su vínculo laboral, más los trabajadores independientes dueños de una empresa o negocio informal, o que realizan una actividad clasificada como informal, a los que se suman los ocupados clasificados como familiar no remunerado del hogar, todos ellos como fracción del total de ocupados (INE, 2021).

Figura 6: Evolución de la tasa de ocupación informal según sexo y total

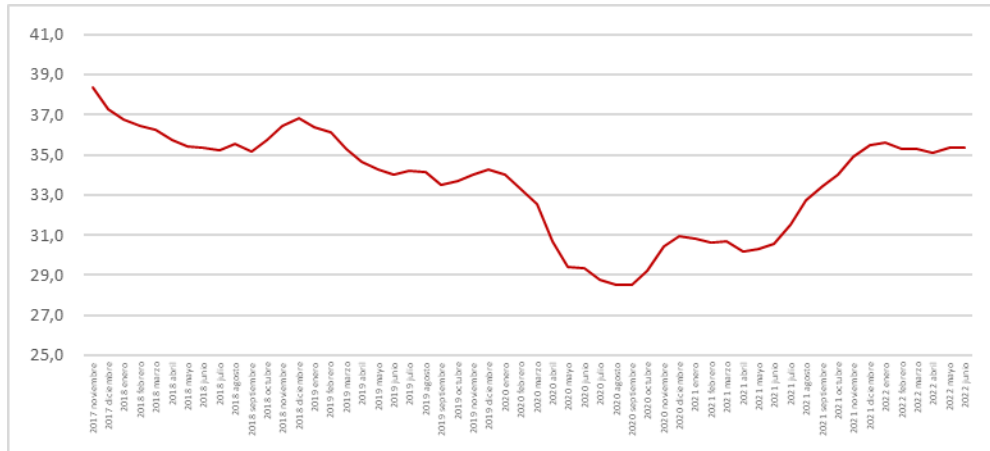


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo, varios trimestres móviles

Rotación laboral

Se debe considerar que la rotación laboral es relativamente alta en Chile, comparado con países desarrollados, llegando a 35% en junio del 2022. Las tasas miden el nivel de movimiento o flujo de las personas trabajadoras en el sector del empleo asalariado formal, identificando tanto los flujos de creación de puestos de trabajo como los flujos de destrucción de estos. Cabe destacar que estas mediciones, al ser realizadas con registros administrativos, sólo pueden observar la salida y entrada a ocupaciones formales.

Figura 7: Tasa de rotación laboral Total



Fuente: Elaboración propia en base datos publicados por el INE Tasas de Rotación Laboral Calculadas con Registros Administrativos de la Superintendencia de Seguridad Social

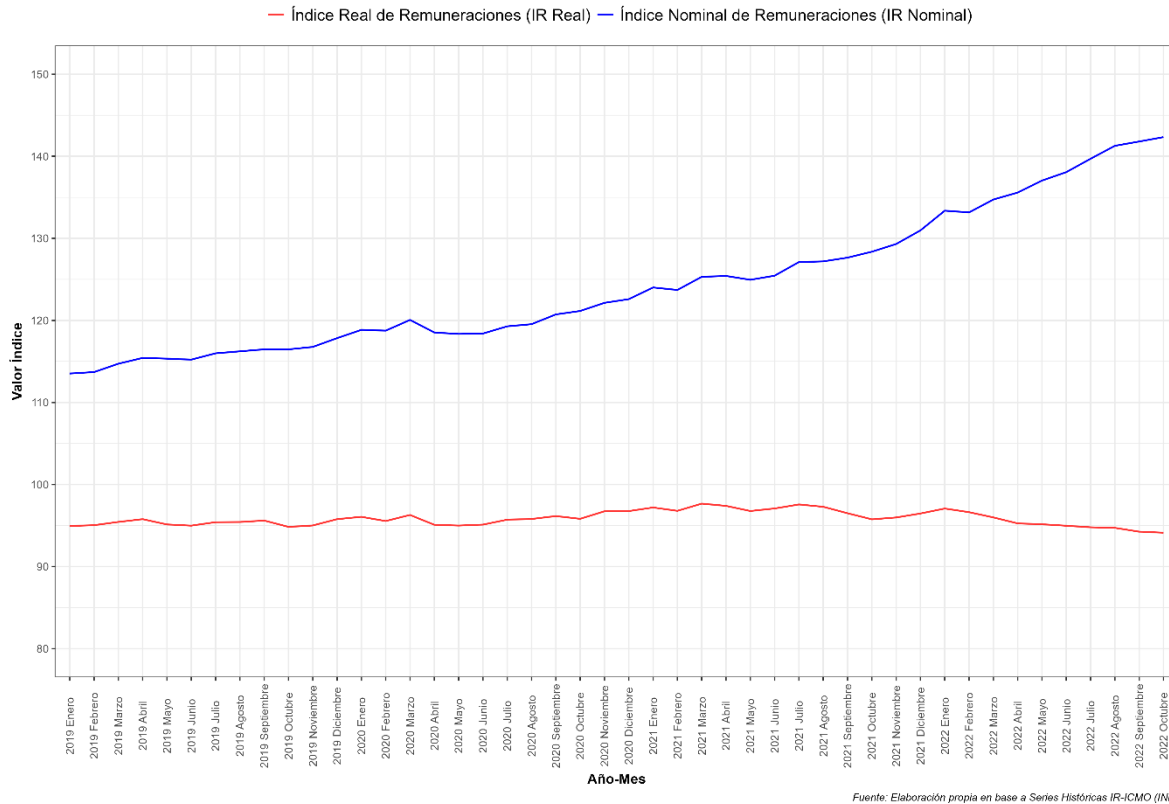
Salarios

Índice nominal y real de remuneraciones

De acuerdo con el último boletín estadístico de remuneraciones del INE⁴, en octubre de 2022 el Índice Nominal de Remuneraciones se situó en 142,34 puntos, presentando una variación de 10,9% respecto a 12 meses atrás. Sin embargo, en el mismo mes el Índice Real de Remuneraciones (deflactado por el IPC) alcanzó 94,13 puntos, con una variación anual de negativa de 1,7%. Tal como se observa en la Figura 8, si bien ambos índices han presentado distancias relevantes entre ellos de larga data, desde inicios del 2022 se ha incrementado la distancia entre el índice real y el índice nominal de remuneraciones con una marcada escisión en enero del presente año.

Figura 8: Evolución IR Real e IR Nominal 2019-2022

⁴ Boletín Estadístico: Índice de remuneraciones y costo de la mano de obra octubre 2022. Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/2022/octubre-2022.pdf?sfvrsn=c60f5e5e_6



Salario mínimo

Durante los últimos cinco años el salario mínimo en Chile ha experimentado siete aumentos regulados por cuatro leyes distintas, como muestra la tabla 2. Las primeras tres leyes fueron promulgadas durante el gobierno de Sebastián Piñera, y algunas de sus alzas estuvieron condicionadas por el crecimiento económico y la inflación. Al día de hoy, el salario mínimo se encuentra en \$400.000 luego de haber sido aumentado en agosto de acuerdo a las promesas de campaña del presidente Gabriel Boric. Para enero de 2023 se proyecta un nuevo aumento a \$410.000, también asociado a la ley 21.456 promulgada por el presidente Boric, y condicionado a un aumento de la inflación que el país ya experimentó.

Tabla 2: aumentos del salario mínimo en los últimos cinco años

Fecha	Monto en pesos	Ley que lo regula
1° de septiembre de 2018	\$ 288.000	Ley N° 21.112
1° de marzo de 2019	\$ 301.000	Ley N° 21.112
1° de marzo de 2020	\$ 320.400	Ley N° 21.112
1° de septiembre de 2020	\$ 326.500	Ley N° 21.283
1° de mayo 2021	\$ 337.000	Ley N° 21.360

1° de enero 2022	\$ 350.000	Ley N° 21.360
1° de mayo 2022	\$ 380.000	Ley N° 21.456
1° de agosto 2022	\$ 400.000	Ley N° 21.456

En este contexto del mercado del trabajo, cabe entonces observar los instrumentos de política pública que se han aplicado, extrayendo las mejores lecciones de diseño de subsidios al empleo para enfrentar el escenario proyectado para 2023, y la esperada recuperación de la economía para el último trimestre del 2023 y el año 2024.

Instrumentos de política pública laboral

Dos de las principales políticas que se han impulsado en esta línea son el Bono Trabajo de Mujer y el Subsidio al Empleo Joven, que llevan desde su creación 13 y 9 años respectivamente. Cabe señalar que tales políticas conviven con otros instrumentos como los programas de Formación en el Puesto de Trabajo, divididos entre el denominado “aprendices” y el programa “experiencia mayor”. Sin embargo, el peso presupuestario de estas otras iniciativas hace que su escala no sea comparable a los dos instrumentos antes señalados.

Debido a la crisis generada por la Pandemia del Covid-19, estos programas fueron complementados con otros que se diseñaron en el contexto de la emergencia y que fueron conceptualizados como programas transitorios, pero que, debido a la extensión de la crisis, han sido extendidos y modificados en su diseño específico en varias oportunidades.

La pandemia mundial del Covid-19, así como las medidas para mitigar sus efectos en la salud, generaron el año 2020 y 2021 un gran impacto en los mercados del trabajo de todo el mundo. El caso de Chile no fue la excepción, y si bien el mundo del trabajo ya mostraba transformaciones profundas y desafíos relevantes como resultado de la evolución demográfica, las transformaciones tecnológicas y el cambio climático, la pandemia generó aún más desorden (OIT, 2022). En efecto, las consecuencias económicas, especialmente en el mercado del trabajo, se hacen sentir hasta el día de hoy. Cabe destacar que las “primeras etapas de la pandemia tuvieron un efecto sin precedentes en los mercados de trabajo de la subregión, en parte porque el empleo informal no podía cumplir su función anticíclica tradicional de absorber a los trabajadores desplazados del sector formal”, por cuanto las medidas de confinamiento afectaron especialmente a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, especialmente los segmentos con mayores niveles de pobreza (OIT, 2022, pág. 57).

Tratando de distinguir conceptualmente las medidas que se pueden adoptar para enfrentar este escenario, la OIT afirma que “se pueden identificar el conjunto de medidas que apuntan a la protección del empleo y a recuperar puestos de trabajo como i) medidas y prestaciones monetarias en el marco de estrategias de sostenimiento de la relación laboral y ii) apoyo a la contratación directa o al tránsito hacia la ocupación” (OIT, 2021). El presente informe aborda sólo aquellas dirigidas a esta última.

Línea permanente BTM, SEJ e IMG

Se presentan a continuación, a modo de síntesis, las principales definiciones que caracterizan a los Subsidios Permanentes al Empleo en el orden que fueron creados, tal como han sido descritos en diferentes evaluaciones que se han realizado a la fecha (ARSchile, 2017) (Dipres, 2018).

1. El Programa Subsidio al Empleo Joven (SEJ) fue creado en el año 2009 a través de la Ley N° 20.338 y tiene como fin: "Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes". Su propósito se plantea como: "Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), entre 18 y menores de 25 años, han mejorado sus condiciones laborales". El programa define las condiciones laborales como la permanencia en el mercado laboral formal, comprendiendo este último el pago de las cotizaciones previsionales, de salud, de la Ley N°16.744 y del seguro de cesantía (trabajadores dependientes).

El Subsidio entregado a trabajadores (Componente 1) es un aporte monetario, pagado directamente a los jóvenes trabajadores, dependientes e independientes, que hayan postulado al programa y que cumplan los requisitos de acceso. Para postular, los requisitos son tener entre 18 y 24 años con 11 meses de edad, pertenecer al 40% más vulnerable de la población del país según el Registro Social de Hogares, y los/as trabajadores/as de 21 años o más deben poseer la licencia de enseñanza media. Los requisitos para recibir el pago son: tener el pago de cotizaciones previsionales y de salud al día (incluye Ley N°16.744 y seguro de cesantía), acreditar renta bruta anual inferior a \$6.421.781 o Renta Bruta Mensual inferior a \$535.148 (cifras al año 2022, que se actualizan según la variación del IPC año a año), tener Licencia de Enseñanza Media (a más tardar al cumplir los 21 años), que la renta no sea proporcionada por un empleador con aporte estatal superior al 50%, y no estar trabajando en una empresa o institución estatal.

El Subsidio otorgado a empleadores (Componente 2) es un aporte monetario para los empleadores que postulan al programa y cumplen requisitos de acceso. Para postular, el empleador debe identificar a los trabajadores que están bajo su dependencia y por los cuales postula, quienes deben cumplir con los requisitos de acceso, independiente de si los trabajadores son o no postulantes, concedidos o beneficiarios del programa.

El subsidio anual depende de las rentas del trabajo brutas recibidas durante el año calendario anterior y el tramo de renta en el que se encuentre.

El pago se calcula en base a tres tramos de acuerdo con las rentas brutas percibidas, los que se detallan en la tabla 3.

Tabla 3: reglas para asignar montos de subsidio al empleo joven. Año 2022.

TRAMO:	Si la renta anual es:	El subsidio anual para el trabajador será:	La regla de asignación es:
A	Hasta \$2.854.125	Desde \$1 / a \$570.825	30% de la renta anual hasta 2.854.125. 20% para el trabajador y 10% para el empleador
B	Desde \$2.854.125 Hasta \$3.567.657	Cercano a \$570.825	El monto se mantiene constante en 30% de 2.854.125. 20% para el trabajador y 10% para el empleador.
C	Desde \$3.567.657 Hasta \$6.421.781	Desde \$570.825 / a \$1	(30% de \$2.854.125) – 30% de (renta bruta mensual - \$3.567.657). 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador

Fuente: Elaboración propia en base a Ley N° 20.338 e información publicada por SENCE en <https://sence.gob.cl/personas/subsidio-al-empleo-joven>

Para más detalles respecto del diseño del subsidio revisar el anexo 1 del presente informe.

2. El programa Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) se implementa desde el año 2012 y tiene como objetivo fin “Contribuir al aumento de la tasa de participación laboral femenina, de los sectores vulnerables, en el mercado laboral formal”. Entre sus objetivos específicos destacan:
 - i. Contribuir a mejorar las condiciones de empleo femenino en la población vulnerable, estimulando la oferta y demanda de trabajo remunerado de las mujeres vulnerables, mejorando al mismo tiempo los ingresos que éstas perciben.
 - ii. Lograr aumento en el porcentaje de mujeres que trabajan y mejorar sus condiciones.
 - iii. Reconocer el rol de la mujer en su aporte a través de la inserción y formalización del empleo.
 - iv. Valorar la inserción de la mujer en el sistema previsional y el pago regular de sus cotizaciones previsionales.

Al igual que el SEJ, este programa opera a través de dos componentes. El primero se define como “subsidio entregado a las trabajadoras” y consiste en un aporte monetario pagado directamente a las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que cumplen con los criterios de focalización. El subsidio se entrega anual o mensualmente dependiendo de la categoría ocupacional y la opción que escoja la trabajadora al momento de postular. Las trabajadoras egresan del programa tras finalizar 48 meses de permanencia en él, y se paga en la medida que la mujer tenga entre 25 y hasta el mes que la trabajadora cumple los 60 años. El segundo componente se denomina “subsidio entregado al empleador como incentivo a la formalización”, consistiendo en un aporte monetario entregado a empleadores que postulan al programa y tengan trabajadoras

con postulaciones concedidas y/o efectivas, con sus cotizaciones pagadas dentro del plazo legal. Este subsidio es otorgado mes a mes. Los empleadores egresan del programa por el cumplimiento de los 24 pagos, por cese de la relación laboral con la trabajadora con bono concedido o extinción del beneficio de la trabajadora.

Cuenta con el mismo esquema de asignación que el SEJ, establecido en 3 tramos a saber:

Tabla 4: reglas para asignar montos de subsidio del bono mujer trabajadora. Año 2022.

TRAMO:	Si la renta anual es:	El subsidio anual para el trabajador será:	La regla de asignación es:
A	Hasta \$2.854.125	Desde \$1 / a \$570.825	30% de la renta anual hasta 2.854.125. 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador
B	Desde \$2.854.125 Hasta \$3.567.657	Cercano a \$570.825	El monto se mantiene constante en 30% de 2.854.125. 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador
C	Desde \$3.567.657 Hasta \$6.421.781	Desde \$570.825 / a \$1	(30% de \$2.854.125) – 30% de (renta bruta mensual - \$3.567.657). 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador

Fuente: Elaboración propia en base a Ley N° 20.338 e información publicada por SENCE en <https://sence.gob.cl/personas/bono-al-trabajo-de-la-mujer>

Para más detalles respecto del diseño del subsidio revisar el anexo 1 del presente informe.

3. IMG: Por otra parte, el 3 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.218, que estableció un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado. Este subsidio, fue creado en el marco de la denominada Nueva Agenda Social que ofreció el Presidente Sebastián Piñera el 22 de octubre del año 2019 para responder a la crisis social y política conocida como estallido social. En el mensaje de ingreso del proyecto de Ley se puede observar la siguiente declaración: "el subsidio que crea el presente proyecto de ley sigue la estructura principal de dos de los subsidios al empleo en Chile: el subsidio al empleo joven, creado en virtud de la ley N° 20.338, y el bono al trabajo de la mujer, creado por la ley N° 20.595. La estructura de estos subsidios se inspira en el esquema del EITC (Earned Income Tax Credit) aplicado en Estados Unidos de Norteamérica. Mediante este diseño, además de fomentar la formalidad laboral, se busca incentivar una mejora gradual de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras que tienen menores ingresos, así como también, a medida que estos ingresos mejoran, contemplar la disminución gradual del subsidio, para no dañar los incentivos relacionados al acceso a mayores remuneraciones".⁵

⁵ Historia de la Ley N° 21.218. Crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado. Recuperado el 14 de noviembre de 2022 de : <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/7743/>

4. Sin embargo, este subsidio presenta diferencias con sus antecedentes. Por una parte, las reglas de focalización hacen que los 9 primeros deciles sean susceptibles de recibir el beneficio, en cambio, para los subsidios al empleo joven y bono mujer trabajadora la focalización se fija en 40% de hogares más vulnerables. Por otra, este subsidio está completamente conceptualizado como un subsidio al ingreso de los trabajadores, mientras que los anteriores incluían también un aporte al empleador que contrata.
5. Las reglas del IMG son las siguientes:
 - a. Percibir una remuneración bruta mensual inferior a \$421.250
 - b. Integrar un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles, de acuerdo al instrumento de caracterización socioeconómica a que se refiere el artículo 5 de la ley N° 20.379. Es decir, el Registro Social de Hogares del MDSyF.
 - c. Remuneración bruta mensual sea igual o superior a \$308.537 e inferior a \$421.250⁶.

Tabla 5: reglas para asignar montos del subsidio al Ingreso Mínimo Garantizado. Año 2021.

TRAMO:	Si la renta mensual es:	El subsidio anual para el trabajador será:	La regla de asignación es:
A	Menor a \$308.337	Desde \$5.000 / \$66.893	= 21,68% de la remuneración bruta mensual
B	Mayor \$308.337 Y menor que \$421.250	Entre \$66.893 / \$5.000	= \$66.893 – 59,35% (remuneración bruta mensual – \$308.537)

Fuente: Elaboración propia en base a Ley N°20.379. Montos corresponden al año 2021, y serán ajustados según la variación del IPC en el mes de marzo de cada año. El año 2022 el monto la renta bruta que da derecho al subsidio es de \$ 452.477.

- d. El monto mensual del subsidio para aquellos trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales, se calculará de manera proporcional a su jornada (siguiendo el cálculo que corresponda según su nivel de remuneración).
- e. Los trabajadores que presten servicios por un período inferior a un mes tendrán derecho al pago del subsidio de forma proporcional a los días completos efectivamente trabajados.

⁶ Originalmente la ley promulgada en abril de 2020 establecía el IMG como un beneficio para quienes ganaran menos de \$384.363, pero una modificación aprobada en julio 2021 lo amplió la base de beneficiarios hasta quienes ganaran menos de \$421.250. Finalmente este monto se reajustó de acuerdo al IPC en marzo de 2022 quedando en \$452.477.

- f. Cabe considerar que la Ley del Ingreso Mínimo garantizado estableció su vigencia hasta diciembre del año 2023. Por lo que posterior a esta fecha este subsidio se extinguirá

De esta manera, el IMG se inspira en el mismo esquema de subsidios al empleo que presentan los subsidios al empleo joven y al bono mujer trabajadora.

Línea de Emergencia COVID-19 IFE Laboral y Protege

Debido a la pandemia del Covid-19 y la serie de medidas para enfrentar sus efectos, la economía fue fuertemente golpeada en los últimos años, y particularmente el mercado del trabajo. En efecto, tal como se revisó en la sección sobre indicadores del mercado del trabajo, la pérdida de empleos fue muy significativa el año 2020. La tasa de desempleo se elevó a 13,1% en el trimestre mayo-julio del 2020, mientras que la tasa de participación laboral pasó de 62,6% en agosto-octubre del 2019 a 55,0% en el mismo trimestre móvil del 2021. Esto último refleja una baja tanto de las personas ocupadas como de las que se encuentran buscando empleo.

Otro dato revelador de esta crisis del mercado del trabajo es que para el mes de agosto de 2020, 113.257 empresas se habían acogido a la ley de protección del empleo y pactado la suspensión temporal de sus contratos de trabajo, con cargo los fondos de cesantía, involucrando a 739.651 trabajadores (SENCE, 2022). Cabe recordar que esta ley fue creada como una forma de proteger los puestos de trabajo ante la coyuntura pandémica que amenazaba con disminuir la actividad. Esto, permitiendo a las empresas suspender las labores de trabajo y el pago de salarios, los que serían devengados a los trabajadores a partir de los fondos disponibles en el seguro de cesantía.

A partir del mes de agosto de 2020, los Ministerios de Trabajo y Previsión Social; el Ministerio de Hacienda; y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, diseñaron una serie de subsidios al empleo a través de la introducción de modificaciones al Decreto N°28 de 2011, que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de formación en el puesto de trabajo. Estos subsidios, que se implementaron entre septiembre de 2020 y mayo de 2021, estaban destinados a aumentar la contratación de las empresas (Subsidio Contrata); incentivar el retorno de trabajadores (Subsidio Regresa); apoyar el empleo femenino en la pequeña empresa (Subsidio Protege); y aumentar la participación laboral formal (Subsidio al Nuevo Empleo e IFE Laboral) (SENCE, 2022).

Conforme fue avanzando la situación sanitaria y económica que atravesaba el país, las cuatro líneas de subsidios al empleo se fueron modificando en cuanto a su diseño original y adaptando a las necesidades del mercado de trabajo.

Respecto de los Subsidios Protege e IFE Laboral, un cuadro disponible en el Anexo 2 muestra las principales modificaciones de su diseño a través de sucesivos decretos que modifican el Decreto 28.

1. IFE Laboral: El "Subsidio al Nuevo Empleo" o SANE, incorporado en abril de 2021, es un complemento a la renta que se entrega directamente a los

trabajadores que inicien una relación laboral con un nuevo empleador. Es un incentivo para que formalicen su situación laboral, o bien, decidan ingresar al mercado laboral a través de la suscripción de una nueva relación laboral formal. El diseño de este subsidio que posteriormente se conoce como IFE laboral ha sufrido diferentes cambios, los que se encuentran disponibles en el anexo 1.

Actualmente los requisitos principales del IFE Laboral Chile Apoya⁷ son los siguientes:

- a) Tener un nuevo contrato de trabajo (durante el mes en curso a la postulación). Para esto, se verifica que no registre cotizaciones de pensión y/o salud en los 3 meses previos por el mismo empleador por el que postula a este beneficio.
- b) Tener una remuneración mensual bruta imponible menor o igual a 3 Ingresos Mínimos Mensuales (\$1.200.000)
- c) Haber estado cesante durante todo el mes anterior al inicio del nuevo contrato de trabajo.

Las reglas para determinar el monto del beneficio son las siguientes:

- a) Hombres mayores de 24 y menores de 55 años: Para postulaciones hasta el 30 de junio de 2022, correspondiente a remuneraciones hasta junio 2022: 50% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$200.000 mensuales. Para postulaciones desde 1 de julio de 2022, correspondiente a remuneraciones desde julio a diciembre 2022: 25% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$100.000 mensuales.
 - b) Mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad debidamente certificada y asignatarios de pensión de invalidez: Para postulaciones hasta el 30 de junio de 2022, correspondiente a remuneraciones hasta junio 2022: 60% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$250.000 mensuales. Para postulaciones desde 1 de julio de 2022, correspondiente a remuneraciones desde julio a diciembre 2022: 60% de su Remuneración Bruta Mensual imponible, con tope de \$300.000 mensuales.
2. Por su parte, el subsidio al empleo Protege tiene por objetivo inicial incentivar el ingreso al mercado laboral de personas (especialmente mujeres, tanto dependientes como independientes) cuyos hijos e hijas menores hasta 2 años demandan la necesidad de cuidados permanentes y continuos, lo que termina por configurar en la práctica un impedimento para ser parte de la fuerza de

⁷ El 7 de abril del 2022 el presidente de la República, Gabriel Boric anunció el Plan Chile Apoya con una serie de medidas para enfrentar la situación económica entre las cuales se encontraba la extensión del IFE Laboral Chile Apoya y el Subsidio Protege <https://www.gob.cl/chileapoya/#medidas>.

trabajo. La entrega del subsidio Protege inicia en febrero del año 2021, y a contar del primero de mayo del año 2022 se incorpora una nueva línea de beneficios "Protege Apoya", que suma a las madres (o padres y/o cuidadores) dependientes e independientes que tengan al cuidado un niño o niña mayor de 2 años, pero menor a 5 años⁸.

En el caso de personas trabajadoras dependientes, estas deberán contar con 4 cotizaciones de seguridad social registradas en los últimos 12 meses previos a la postulación, siendo una de estas 4 cotizaciones del mes previo a la postulación.

En el caso de personas trabajadoras independientes, deberán haber cotizado como independiente en la última operación renta con aporte de cotizaciones total o parcial, o bien, cumplir con cuatro cotizaciones voluntarias (salud y AFP) en los últimos 12 meses, con el último mes cotizado previo a la postulación.

También es relevante señalar que a la fecha existe un documento de descripción y caracterización laboral de los subsidios de emergencia, y una evaluación al subsidio protege, ambos realizados por la Unidad de Estudios de SENCE, los cuales se adjuntan a este informe en el anexo 4 y 5 respectivamente y entregan relevante información para el seguimiento y caracterización laboral de sus beneficiarios y beneficiarias.

Además, a la fecha, se encuentra en etapa de licitación una evaluación de impacto del Subsidio IFE Laboral. Ello apunta a identificar, por medio de una metodología lo más robusta posible, los efectos en la trayectoria laboral de las personas generados por este subsidio de emergencia.

Análisis global del Presupuesto

El análisis de los presupuestos resulta clave en la evaluación de políticas, ya que nos permite aproximarnos a la relevancia que estas líneas tienen en perspectiva de inversión pública.

Tal como muestra la tabla 6, los presupuestos del SEJ y BTM vienen a la baja, especialmente el año 2020 y 2021. Sin embargo, el presupuesto involucrado en el IMG y en la línea de emergencia aumentan con creces la inversión generada a partir de estos subsidios.

⁸ Además de aumentar el rango etario de los niños y niñas que causan el beneficio, en este segundo componente se eliminó el requisito de que el salario del trabajador o trabajadora fuera menor a 3 salarios mínimos mensuales, haciendo de este subsidio un beneficio potencialmente universal.

Tabla 6: Ejecución presupuestaria IMG, SEJ, BTM e IFE Laboral 2018-2022. En Miles de pesos. Cifras nominales

Subsidios al empleo	2018	2019	2020	2021	2022, tercer trimestre
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338. Crea el Subsidio al Empleo Joven.	65.926.834	57.514.541	52.949.425	40.836.09	s/i
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595. BTM.	70.615.133	75.110.011	67.361.788	53.278.921	s/i
Subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, Ley N° 21.218.				142.671.989	153.619.943
Aplicación Subsidio al Empleo, decreto N° 28 y sus modificaciones (Regresa/Contrata/Protege/Subsidio al Nuevo Empleo IFE Laboral)				982.429.785	721.875.758

Fuente: informe de ejecución presupuestaria cuarto trimestre de los años 2018-2021. Y el informe de ejecución presupuestaria del tercer trimestre del año 2022. Recuperados de: <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-2129.html>

En este sentido, cabe señalar, que para el año 2021, la totalidad de subsidios analizados en el presente informe alcanzaron a 0.507% del PIB con un peso muy relevante de los subsidios de emergencia tal como se aprecia en la tabla 7.

Tabla 7: Presupuesto ejecutado en miles de pesos y como porcentaje del PIB. año 2021

	Presupuesto ejecutado 2021	Gasto como Porcentaje del PIB
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338. Crea el Subsidio al Empleo Joven	40.836.092	0,017 ^a
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595. BTM.	53.278.921	0,022 ^a
Subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, Ley N° 21.218.	142.671.989	0,059 ^b
Aplicación Subsidio al Empleo, decreto N° 28 y sus modificaciones (Regresa/Contrata/Protege/Subsidio al Nuevo Empleo IFE Laboral)	982.429.785	0,409 ^b

Fuente: Ley de Presupuesto del Sector Público 2021. Elaboración propia

^a Fuente: OECD (2022), *OECD Economic Surveys: Chile 2022*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/311ec37e-en>.

^b Cálculo de elaboración propia, replicando criterios de OCDE.

Por último, se presenta a continuación el presupuesto formulado para el año 2023 para cada una de estas líneas de subsidios en la tabla 8.

Tabla 8: Presupuesto formulado en miles de pesos. Año 2023

	Proyecto de Ley de Presupuesto 2023
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338. Crea el Subsidio al Empleo Joven	58.494.066
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595. BTM.	82.195.882
Subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, Ley N° 21.218.	266.941.283
Aplicación Subsidio al Empleo, decreto N° 28 y sus modificaciones (Regresa/Contrata/Protege/Subsidio al Nuevo Empleo IFE Laboral)	334.327.378

Fuente: Elaboración propia en base al Proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público 2023.

Estadística Descriptiva de los beneficiarios de Subsidios

En esta sección se presentan los análisis cuantitativos que se han realizado respecto de los subsidios.

Subsidios al Empleo Joven

Tabla 9: Programa Subsidio al Empleo Joven año 2019-2021. beneficiarios y beneficiarias por año y monto total en miles de pesos

Años	Mujeres	Hombres	Total	Empresas	total en miles de pesos	promedio subsidio anual por beneficiario	Promedio de beneficiarios por empresas
2019	155.628	131.966	287.594	1.293	57.514.541	200	222
2020	151.379	125.934	277.313	585	52.949.425	191	474
2021	136.726	123.758	260.484	812	40.836.092	157	321

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en Anuario Estadístico de SENCE

Observaciones: Se consideran beneficiarios Rut único, es decir, trabajadores usuarios con subsidio concedido que recibieron al menos un pago en cada año (anual o mensual). Las cifras presentadas corresponden al presupuesto devengado al 31 de diciembre de cada año. Cifras nominales.

Bono al trabajo de la Mujer

Tabla 10: Programa Bono a la Mujer Trabajadora, año 2019-2021. Beneficiarias por año y monto total en miles de pesos

Años	Mujeres	Empresas	Total en miles de pesos	promedio subsidio anual por beneficiario	Promedio de beneficiarios por empresas
2019	394.326	1.336	75.110.012	190	295
2020	396.851	1.346	67.361.787	170	295
2021	352.293	1.327	53.278.921	151	265

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en Anuario Estadístico de SENCE. Observaciones: Se consideran beneficiarios rut único, es decir, trabajadores usuarios con subsidio concedido que recibieron al menos un pago en cada año (anual o mensual). Corresponde al presupuesto devengado al 31 de diciembre de cada año. Cifras nominales.

En el anexo 3, se encuentran disponibles una síntesis de las principales conclusiones y recomendaciones presentes en las evaluaciones revisadas respecto del BTM y SEJ.

Ingreso Mínimo Garantizado

El Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) comenzó a adjudicarse desde mayo de 2020, al mes siguiente de publicada la ley. A la fecha existen 1.555.345 personas que se han beneficiado al menos una vez con este subsidio (ver tabla 9), y se reportan un total de 11.121.959 pagos mensuales. Como señala la tabla 9, aunque en general son más las beneficiarias mujeres que los hombres, éstos las superan en los tramos de edad menores (18-24) y mayores (60-64 y 65 o más). Una hipótesis para explicar esto tiene que ver con el tiempo en que hombres y mujeres se mantienen activos laboralmente, siendo los primeros quienes entran más temprano y salen más tarde de la actividad, pudiendo en consecuencia acceder al beneficio en edades en que las mujeres aún no cumplen con la exigencia de ocupación que le está asociada.

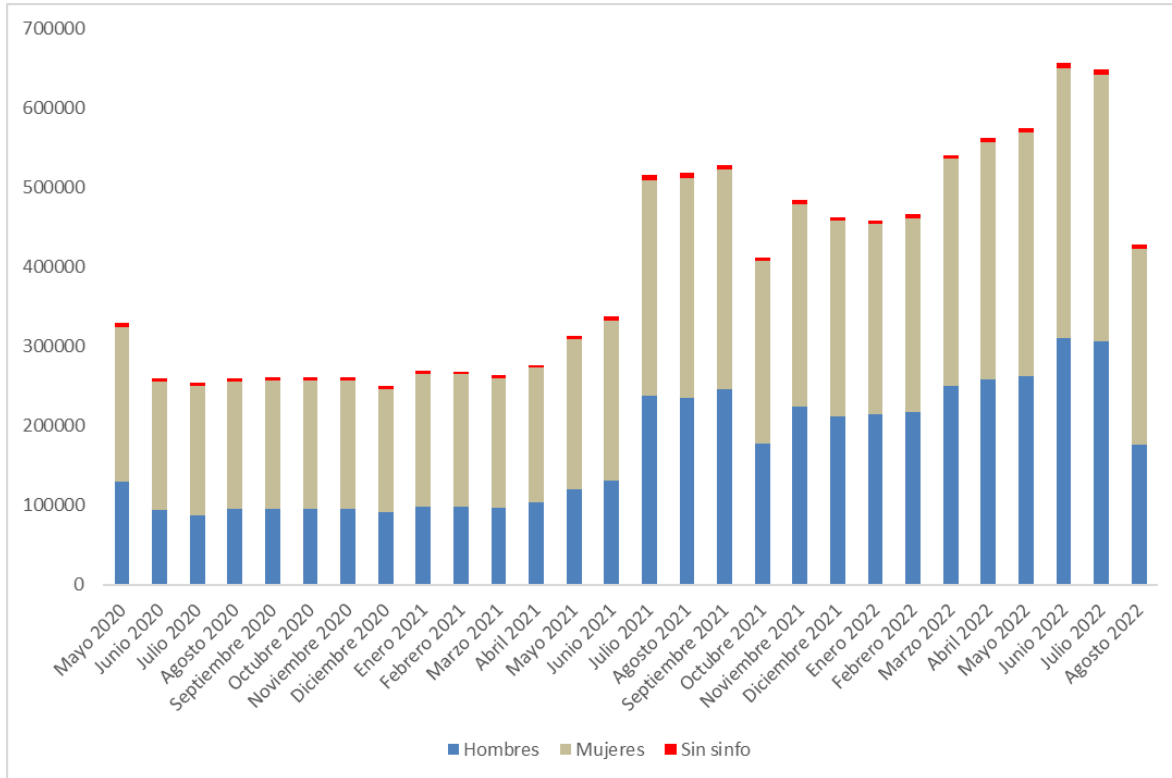
Tabla 11: beneficiarios totales del IMG según sexo y edad

	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	84.978	80.367	165.349
25 - 44	401.548	447.546	849.117
45 - 59	175.047	231.253	406.306
60 - 64	44.958	34.568	79.528
65 o más	23.461	10.270	33.733
Sin información	10	10	21.312
Total	730.002	804.014	1.555.345

Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acceso a IMG aportados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

La figura 9 muestra la cantidad de beneficiarios, desagregados por sexo, que reporta el IMG desde su entrada en vigencia a la fecha. Al respecto cabe notar que siempre se reportan más beneficiarias mujeres que hombres. La cantidad de beneficiarios mensuales va desde los 250.258 (punto más bajo, en diciembre de 2020) hasta 657.002 (en junio de 2022). Además, se debe destacar que el alza más importante de beneficiarios tuvo lugar entre junio y julio de 2021, que es el momento en que se aprueba el cambio del tope salarial para el acceso al subsidio, el que aumenta de \$384.363 a \$421.250. Finalmente, observamos un importante descenso de beneficiarios en agosto de 2022. Ello puede deberse al aumento del salario mínimo de ese año, (ver tabla 2) que al pasar de \$380.000 a \$400.000 pudo haber dejado a muchos trabajadores por sobre los márgenes salariales a los que apunta la política, redundando ello en su salida del programa.

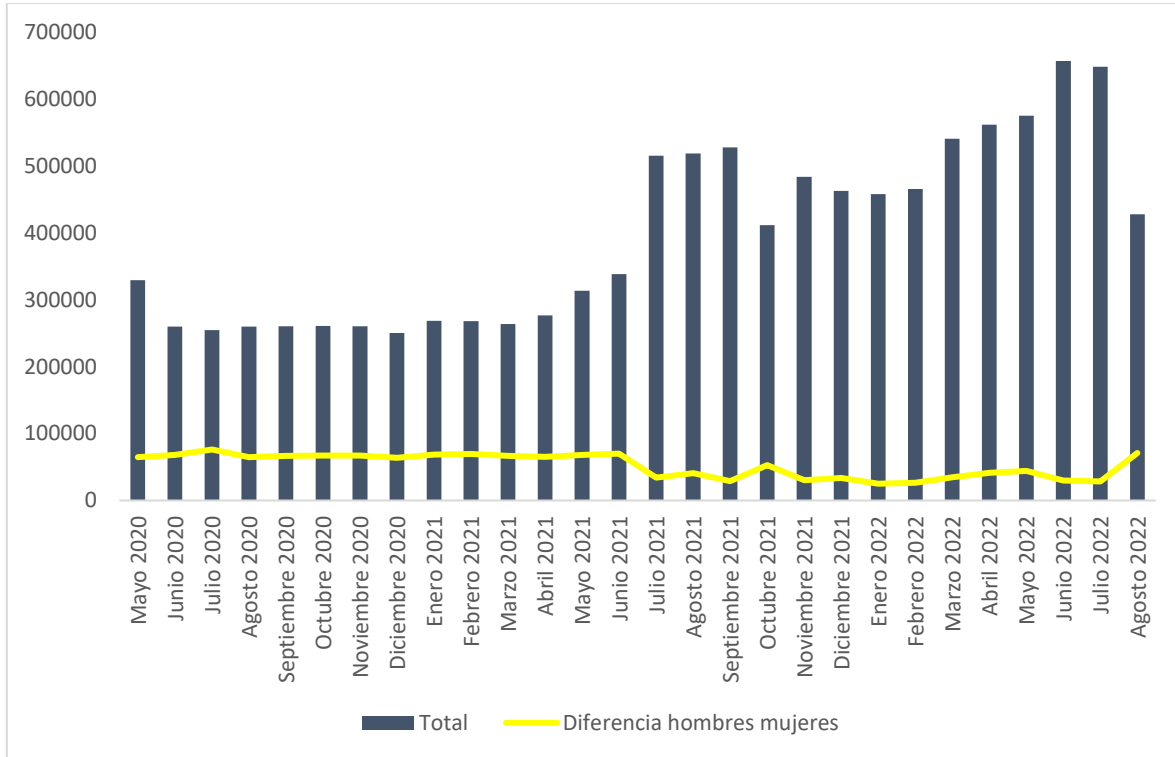
Figura 9: beneficiarios mensuales del IMG según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acceso a IMG aportados por el Ministerio de Desarrollo Social

Aunque es difícil de observar en la figura 9, el aumento que se dio en julio de 2021 con motivo del cambio del tope salarial de los beneficiarios estuvo compuesto mayoritariamente por hombres. Ello se puede notar más claramente en la figura 10, que contrasta el total de beneficiarios con las diferencias de acceso que existen entre hombres y mujeres. Si bien las beneficiarias son siempre mayoritariamente mujeres, podemos ver que esa diferencia disminuye considerablemente en julio de 2021 con el aumento de beneficiarios. Ello da cuenta de que entre los nuevos beneficiarios hay más hombres que mujeres, posiblemente porque son ellos quienes tenían mayoritariamente ingresos que superaban el ingreso mínimo de esa época. Quizás por lo mismo la baja de beneficiarios observada en agosto, y que atribuimos al aumento del salario mínimo, devuelve las diferencias de acceso entre hombres y mujeres a los niveles observados en julio de 2021.

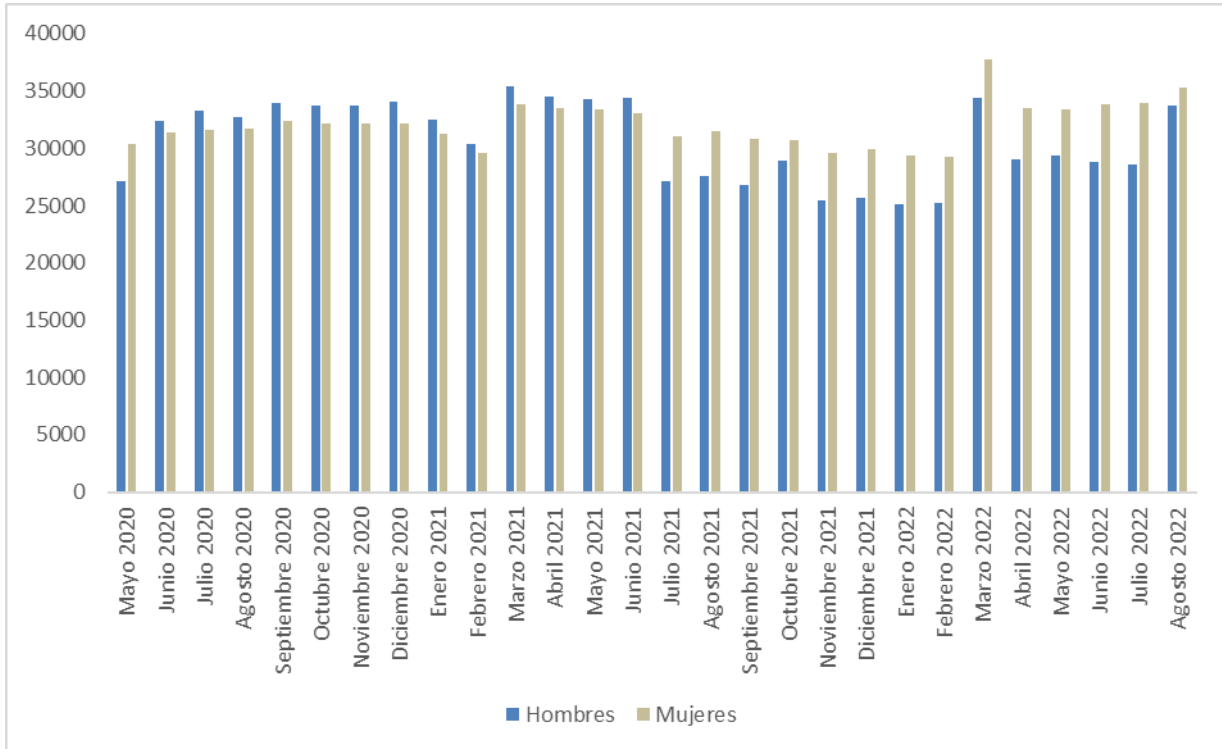
Figura 10: comparación total de beneficiarios con diferencia de acceso entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acceso a IMG aportados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Los cambios en las reglas de acceso al beneficio también impactaron sobre los montos pagados. La figura 11 muestra los montos promedios a que ascendieron los pagos de IMG desde su entrada en vigencia hasta agosto del presente año. Recordemos que el monto del pago depende del salario del beneficiario, alcanzándose el pago máximo cuando la renta asciende a los \$350.000 brutos, disminuyendo en tramos más altos. El pago promedio más bajo tuvo lugar en enero de 2022, siendo de \$27.361, y el más alto en marzo de ese mismo año con \$36.244. Más interesante es notar que para julio de 2021, cuando aumenta la cantidad de beneficiarios, los hombres pasan a percibir un subsidio menor que las mujeres (diferencia que en meses anteriores sucedía en sentido contrario). Ello estaría explicado por el hecho de que los nuevos beneficiarios que se integran con el aumento del tope de acceso son mayoritariamente hombres, y en consecuencia aumenta la proporción de este sexo que recibe subsidios más bajos.

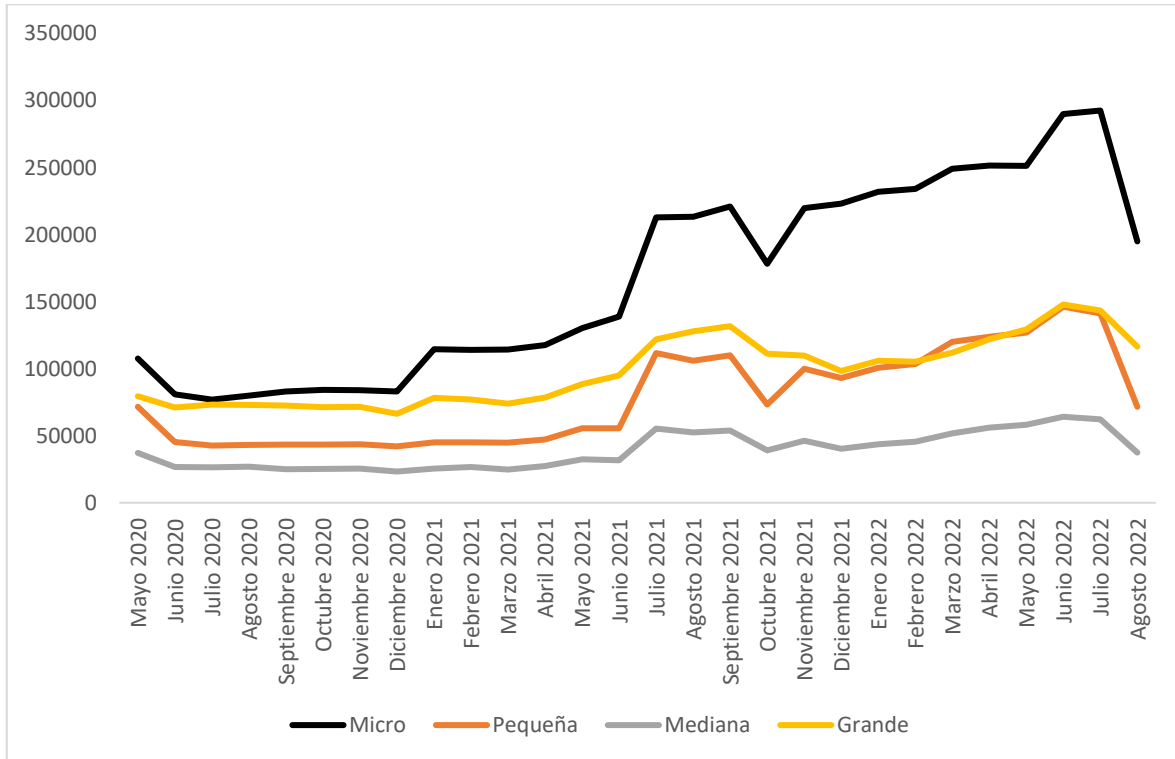
Figura 11: promedio de pagos IMG según sexo y mes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acceso a IMG aportados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Finalmente, la figura 12 ilustra la distribución de los beneficiarios según el tamaño de la empresa en que se encuentran ocupados. Como puede notarse, durante todo el período quienes accedieron al IMG fueron mayoritariamente trabajadores de microempresas, seguidos por trabajadores de grandes empresas. Ello es de esperarse si se tienen en consideración, por un lado, la distribución de la fuerza de trabajo en Chile según tamaño de empresa, y por otro la distribución de la masa salarial. Según estimaciones propias basadas en la Encuesta Nacional de Empleo, alrededor de un 35,5% de los encuestados trabajaban en micro empresas, 14,2% en pequeñas, otro 14,2% en medianas y 30% en grandes. De cierta forma se observa una proporcionalidad entre la cantidad de trabajadores que cada tamaño de empresa emplea y la distribución en ellas de beneficiarios del IMG. La gran diferencia de beneficiarios entre las micro y pequeñas empresas estaría dada, entonces, por las diferencias salariales que presentan los trabajadores de ambos grupos, ganando menos los de micro que los de grande. Por los mismos motivos habría más beneficiarios de medianas empresas que de pequeñas, a pesar de que la misma proporción de trabajadores se emplearía en este tipo de compañías.

Figura12: distribución de beneficiarios de IMG según empresa en que se emplean



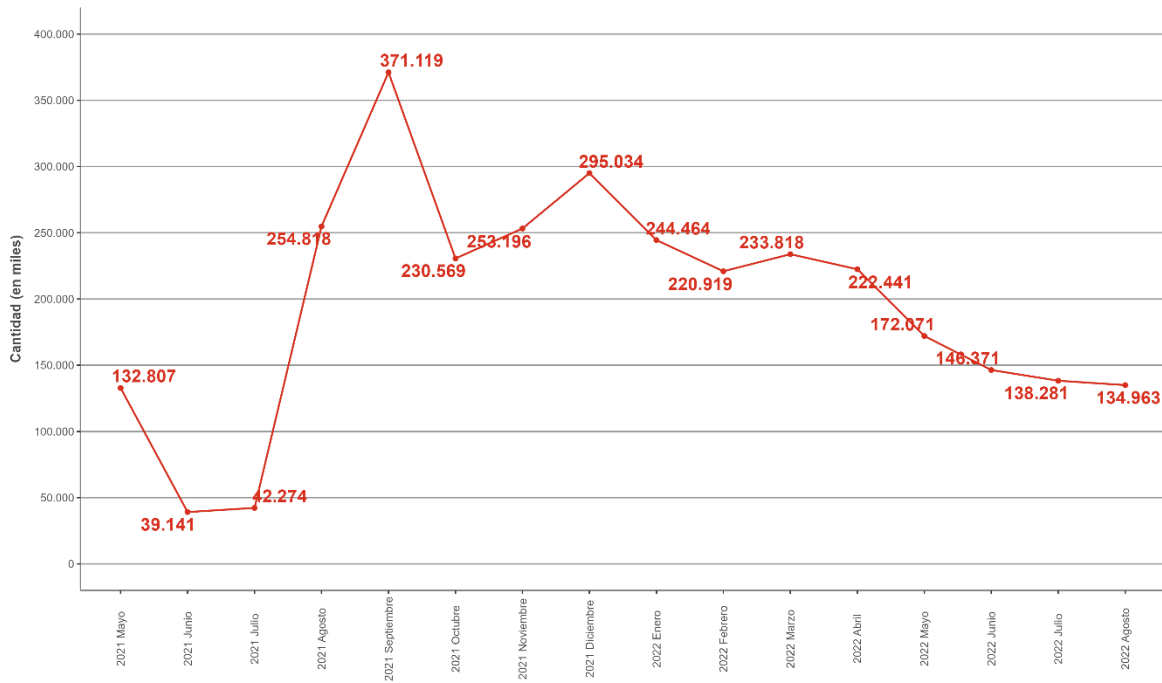
Fuente: Elaboración propia a partir de datos sobre acceso a IMG aportados por el Ministerio de Desarrollo Social

IFE Laboral

Postulaciones IFE laboral

El IFE laboral, en tanto subsidio de emergencia al empleo, comenzó a adjudicarse desde octubre del 2021, un mes después de su creación oficial en septiembre del mismo año mediante el decreto N°40 que modificó algunas disposiciones del decreto N°28/2011 sobre el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. En ese sentido, y tomando como mes de inicio del subsidio septiembre del 2021, a la fecha existen 2.663.246 personas que han postulado al IFE laboral. Como se observa en la Figura 13, la cantidad de postulaciones alcanzó su punto más alto precisamente en septiembre de 2021 cuando se promulgó el subsidio, y posterior a ello la cantidad de postulaciones han mantenido una tendencia relativamente estable hacia la disminución, con diciembre de 2021 como el punto más alto (295.034 postulaciones) y agosto del presente año como el más bajo (134.963 postulaciones).

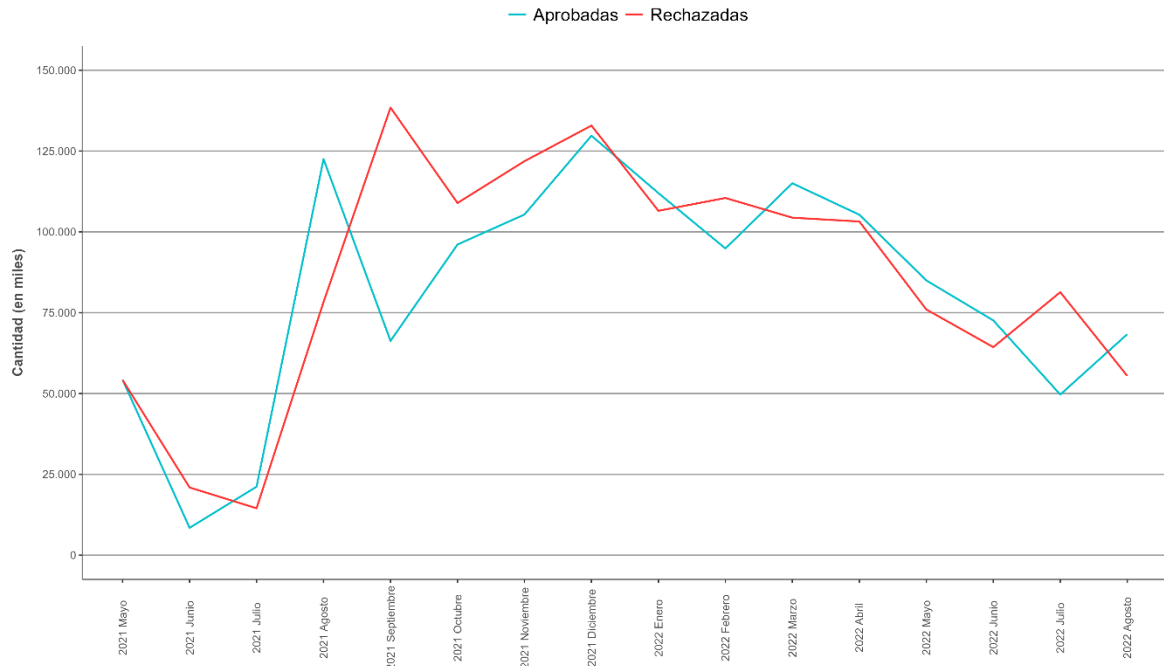
Figura 13: Evolución cantidad de postulaciones IFE laboral Mayo 2021 - Agosto 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos IFE laboral 2021-2022

Considerando solo aquellas postulaciones únicas que fueron aprobadas o rechazadas, la Figura 14 ilustra la evolución de la aprobación y rechazo de las postulaciones al IFE laboral. En términos sustantivos, esta figura permite sostener que entre septiembre de 2021 y febrero de 2022 fueron más las postulaciones rechazadas que las aprobadas, tendencia que comenzó a revertirse desde marzo de 2022 alcanzando una razón proporcional entre ambas, es decir, que por cada dos postulaciones al IFE laboral una resultó aprobada y otra rechazada.

Figura 14: Postulaciones aprobadas y rechazadas IFE laboral Mayo 2021 - Agosto 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos IFE laboral 2021-2022

Distribución beneficiarios IFE laboral

Para realizar una caracterización de aquellas personas beneficiarias del IFE laboral, se considera la fecha con la cual postularon y accedieron al subsidio de modo de contar con una marca temporal. Además de lo anterior, se dividen los periodos de análisis de acceso al IFE laboral debido a que, desde septiembre del 2021, el subsidio es modificado tanto en montos como en la cantidad de pagos, pasando de seis a tres pagos mensuales e incorporando el requisito de cesantía al mes previo al inicio del nuevo contrato laboral.

Tabla 12: Distribución beneficiarios IFE laboral según sexo y mes de postulación mayo-septiembre 2021

Mes postulación	Mujeres	Hombres	Total
2021 Mayo	19.796	34.924	54.720
2021 Junio	4.947	8.056	13.003
2021 Julio	9.088	12.802	21.890
2021 Agosto	57.982	80.273	138.255
2021 Septiembre	32.946	39.390	72.336
Total	124.759	175.445	300.204

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

De acuerdo con la Tabla 12, la cantidad de beneficiarios al IFE laboral entre abril del 2021 y septiembre del 2021 como mes de postulación fue de 300.204 personas,

alcanzando su mayor nivel para aquellos beneficiarios que postularon en agosto del 2021. Al mirar estas cifras según sexo, se aprecia que en general la mayor cantidad de beneficiarios del subsidio fueron hombres (175.445), encontrándose en menor medida las mujeres (124.759). Esta tendencia continúa en los meses posteriores, en donde la mayor cantidad de beneficiarios y beneficiarias se concentró en marzo del 2022, tal como muestra la Tabla 13. Una posible explicación a este fenómeno recae en las brechas de género del mercado laboral, en la medida que existe una mayor cantidad de mujeres desocupadas, menos mujeres en la fuerza de trabajo y una mayor cantidad de mujeres en ocupaciones informales que hombres ocupados informales (INE, 2022)⁹. Así, y debido también a que el IFE laboral es un incentivo a la formalización, muy posiblemente estas cifras se asocien a que existe una mayor participación masculina en la ocupación en general, así como en el empleo formal en particular.

Tabla 13: Distribución beneficiarios IFE laboral según sexo y mes de postulación octubre 2021-agosto 2022

Mes postulación	Mujeres	Hombres	Total
2021 Octubre	45.894	53.236	99.130
2021 Noviembre	53.635	53.846	107.481
2021 Diciembre	68.455	65.423	133.878
2022 Enero	55.627	57.705	113.332
2022 Febrero	45.245	50.419	95.664
2022 Marzo	58.139	57.379	115.518
2022 Abril	52.193	51.661	103.854
2022 Mayo	40.019	43.546	83.565
2022 Junio	34.091	40.494	74.585
2022 Julio	22.226	27.943	50.169
2022 Agosto	29.089	38.401	67.490
Total	504.613	540.053	1.044.666

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

En cuanto a la distribución de los beneficiarios según tramo etario, las Tablas 14 y 15 muestran que la mayor cantidad de personas beneficiadas se concentran en el tramo de 30 a 59 años, seguido por los jóvenes hasta los 29 años y en menor medida por los adultos mayores de 60 años. Igualmente, estos tramos alcanzaron su mayor cantidad de beneficiarios en agosto de 2021 con 69.928, 64.361 y 3.966 personas respectivamente. El segundo momento en donde mayores postulaciones se concentraron fue en diciembre del 2021, mes en el cual la tendencia recién descrita se mantuvo.

⁹ Boletín Estadístico: Empleo trimestral agosto-septiembre-octubre 2022. Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-agosto-2022---septiembre-2022---octubre-2022.pdf?sfvrsn=eb25344_5

Tabla 14: Distribución beneficiarios IFE laboral según tramo etario y mes de postulación contrato mayo-septiembre 2021

Mes postulación	Jóvenes hasta 29 años	Adultos 30 a 59 años	Adultos 60 años o más	Total
2021 Mayo	27.017	26.602	1.101	54.720
2021 Junio	6.507	6.247	249	13.003
2021 Julio	10.991	10.549	350	21.890
2021 Agosto	64.361	69.928	3.966	138.255
2021 Septiembre	27.999	41.401	2.936	72.336
Total	136.875	154.727	8.602	300.204

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Tabla 15: Distribución beneficiarios IFE laboral según tramo etario y mes de postulación octubre 2021-agosto 2022

Mes inicio contrato	Jóvenes hasta 29 años	Adultos 30 a 59 años	Adultos 60 años o más	Total
2021 Octubre	42.243	53.667	3.220	99.130
2021 Noviembre	47.534	56.445	3.502	107.481
2021 Diciembre	62.428	67.089	4.361	133.878
2022 Enero	55.888	54.297	3.147	113.332
2022 Febrero	44.492	45.529	2.556	95.664
2022 Marzo	1.377	2.242	101	115.518
2022 Abril	44.382	55.481	3.991	103.854
2022 Mayo	34.934	45.538	3.093	83.565
2022 Junio	30.576	41.175	2.834	74.585
2022 Julio	20.870	27.447	1.852	50.169
2022 Agosto	27.356	37.473	2.661	67.490
Total	412.080	486.383	31.318	1.044.666

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Análisis montos beneficiarios IFE laboral

Con el fin de analizar los montos asociados a los beneficiarios del IFE laboral se utiliza como marca temporal el periodo al que corresponden los pagos, comenzando desde junio del 2021 hasta agosto del 2022. Esta temporalidad permite observar cómo se fueron modificando los valores de los montos de acuerdo con los cambios regulativos que experimentó el subsidio, dando cuenta descriptivamente de su comportamiento en el tiempo según distintas características de los beneficiarios.

Tabla 16: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según periodo de pago junio-septiembre 2021

Periodo pago	Media	Mediana
2021 Junio	\$ 479.597	\$ 505.501
2021 Julio	\$ 579.713	\$ 640.000
2021 Agosto	\$ 637.190	\$ 724.944
2021 Septiembre	\$ 713.712	\$ 800.000
Total	\$ 642.497	\$ 739.476

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

En las Tablas 16 y 17 se presentan estadísticas estimadas a partir de los montos totales por periodo de pago de los beneficiados del subsidio. En general, se aprecia que el promedio de los montos entre junio y septiembre del 2021 es igual a \$ 642.497 pesos, mientras que su mediana es un poco más elevada alcanzando los \$ 739.476 pesos. Posterior a septiembre del 2021, se puede notar una clara disminución de los montos, llegando a \$ 512.598 pesos en promedio y a \$575.000 pesos como mediana, lo cual se corresponde con el cambio en la legislación del IFE laboral respecto al paso de 6 a 3 pagos y las limitaciones de los valores monetarios según distintos criterios de género, edad y situación de discapacidad. Otro elemento a destacar es lo que ocurre a partir de abril del 2022 pues se aprecia una tendencia al incremento en el valor promedio de los montos hasta julio del presente año¹⁰.

Tabla 17: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según periodo de pago octubre 2021-agosto 2022

Periodo pago	Media	Mediana
2021 Octubre	\$ 709.639	\$ 800.000
2021 Noviembre	\$ 519.196	\$ 600.000
2021 Diciembre	\$ 508.294	\$ 550.000
2022 Enero	\$ 476.888	\$ 500.000
2022 Febrero	\$ 478.150	\$ 500.000
2022 Marzo	\$ 485.531	\$ 525.000
2022 Abril	\$ 518.209	\$ 600.000
2022 Mayo	\$ 531.867	\$ 600.000
2022 Junio	\$ 527.051	\$ 600.000
2022 Julio	\$ 528.858	\$ 600.000
2022 Agosto	\$ 346.757	\$ 290.000
Total	\$ 512.598	\$ 575.000

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Observando la distribución de los montos del subsidio según sexo, tanto la Tabla 18 como 19 sugieren que la asignación del IFE laboral es mayor para las mujeres respecto a los hombres, diferencia que se mantiene en toda la serie analizada. En específico, la diferencia entre los promedios de los montos durante junio-septiembre 2021 entre hombres y mujeres es de \$ 150.792 pesos, mientras que la diferencia entre las medianas de ambos sexos es superior (\$ 215.599 pesos). Esto indica que la razón de la diferencia entre ambos sexos es cercana a 1,3, lo cual quiere decir que las mujeres obtienen en promedio un monto 1,3 veces mayor que los hombres en el IFE laboral. Como se mencionó, desde octubre de 2021 en adelante el monto total asignado del subsidio presentó una disminución, sin embargo, la tendencia antes descrita entre hombres y mujeres se mantuvo, llegando a una diferencia de \$ 70.392 pesos en promedio y a los \$ 58.274 pesos respecto a sus medianas.

Tabla 18: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según sexo y periodo de pago junio-septiembre 2021

Periodo pago	Media Mujeres	Media Hombres	Mediana Mujeres	Mediana Hombres
2021 Junio	\$ 565.014	\$ 431.157	\$ 689.579	\$ 423.940

¹⁰ Se debe tener en consideración que parte de los pagos correspondientes a agosto del 2022 aún se encuentran en proceso debido al desfase de las fechas de pago del subsidio.

2021 Julio	\$ 681.793	\$ 517.255	\$ 839.826	\$ 500.000
2021 Agosto	\$ 728.602	\$ 572.286	\$ 883.432	\$ 650.000
2021 Septiembre	\$ 794.681	\$ 655.248	\$ 931.251	\$ 749.500
Total	\$ 732.543	\$ 581.751	\$ 865.599	\$ 650.000

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Tabla 19: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según sexo y periodo de pago octubre 2021-agosto 2022

Periodo pago	Media Mujeres	Media Hombres	Mediana Mujeres	Mediana Hombres
2021 Octubre	\$ 786.911	\$ 644.982	\$ 890.000	\$ 750.000
2021 Noviembre	\$ 561.499	\$ 482.754	\$ 626.375	\$ 568.500
2021 Diciembre	\$ 540.377	\$ 476.348	\$ 577.109	\$ 523.476
2022 Enero	\$ 493.862	\$ 459.117	\$ 500.000	\$ 500.000
2022 Febrero	\$ 496.431	\$ 460.543	\$ 500.000	\$ 500.000
2022 Marzo	\$ 507.553	\$ 465.740	\$ 508.614	\$ 537.338
2022 Abril	\$ 554.952	\$ 481.009	\$ 648.000	\$ 575.000
2022 Mayo	\$ 568.267	\$ 495.082	\$ 666.000	\$ 600.000
2022 Junio	\$ 562.724	\$ 494.267	\$ 684.000	\$ 600.000
2022 Julio	\$ 566.322	\$ 497.315	\$ 694.507	\$ 600.000
2022 Agosto	\$ 460.249	\$ 256.429	\$ 520.200	\$ 200.000
Total	\$ 548.888	\$ 478.496	\$ 600.000	\$ 541.726

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

En cuanto a los montos según el tramo etario de los beneficiarios, la Tabla 20 muestra que entre junio y septiembre de 2021 el promedio de montos asociados al subsidio fue mayor para los adultos mayores de 60 años, seguido por los adultos de entre 30 y 59 años y finalmente por los jóvenes hasta 29 años. Las mayores cifras tanto en la mediana como en la media para el grupo de los adultos mayores posiblemente estén asociadas a que forman parte de los grupos más rezagados y desprotegidos en el mercado del trabajo, cuyas rentas no tienden a ser muy altas lo cual implica un mayor gasto por concepto del subsidio.

Tabla 20: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según tramo etario y periodo de pago junio-septiembre 2021

Periodo pago	Media Jóvenes hasta 29 años	Mediana Jóvenes hasta 29 años	Media Adultos 30 a 59 años	Mediana Adultos 30 a 59 años	Media Adultos 60 años o más	Mediana Adultos 60 años o más
2021 Junio	\$ 466.666	\$ 460.000	\$ 486.506	\$ 550.000	\$ 630.435	\$ 816.600
2021 Julio	\$ 556.628	\$ 531.366	\$ 596.442	\$ 700.000	\$ 760.202	\$ 908.800
2021 Agosto	\$ 619.280	\$ 664.018	\$ 649.446	\$ 774.000	\$ 829.407	\$ 986.401
2021 Septiembre	\$ 693.355	\$ 750.000	\$ 723.626	\$ 820.500	\$ 870.612	\$ 1.000.000
Total	\$ 621.490	\$ 685.088	\$ 654.035	\$ 750.000	\$ 816.434	\$ 930.000

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Finalmente, en la Tabla 21 se describen los valores promedio y la mediana de los montos del subsidio según tramo etario entre octubre del 2021 y agosto del 2022. Como se advirtió, desde octubre de 2022 es posible notar una marcada disminución en el monto total de los subsidios por los cambios en su regulación, periodo en el cual se aprecia que la brecha entre el grupo de los adultos mayores de 60 años respecto a los demás grupos

etarios se estrecha levemente, siendo especialmente notorio en el valor de la media para los distintos grupos. No obstante, siguen siendo los adultos mayores quienes perciben un monto promedio más alto, fenómeno que muy posiblemente esté directamente ligado con las condiciones de inseguridad laboral y carencia económica que enfrenta este segmento en el mercado del trabajo.

Tabla 21: Descripción montos beneficiarios IFE laboral según tramo etario y periodo de pago octubre 2021-agosto 2022

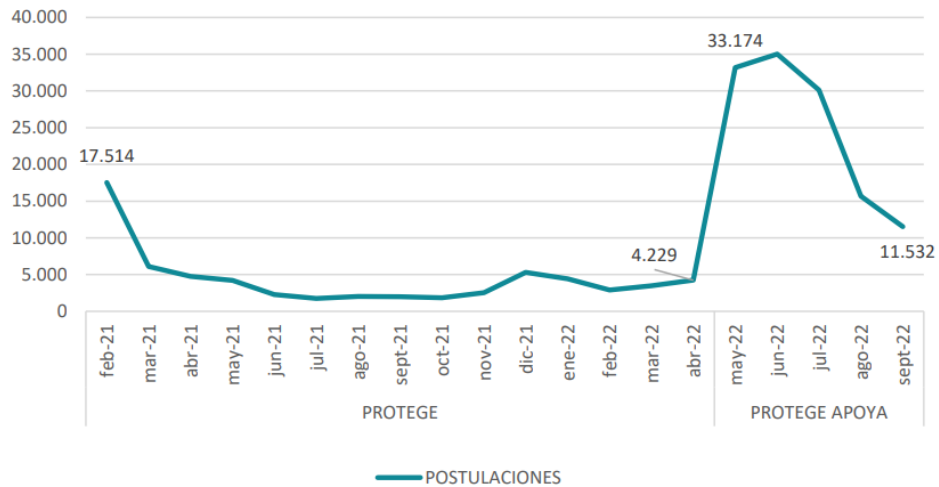
Periodo pago	Media Jóvenes hasta 29 años	Mediana Jóvenes hasta 29 años	Media Adultos 30 a 59 años	Mediana Adultos 30 a 59 años	Media Adultos 60 años o más	Mediana Adultos 60 años o más
2021 Octubre	\$ 690.019	\$ 776.519	\$ 713.774	\$ 800.000	\$ 837.974	\$ 952.200
2021 Noviembre	\$ 506.559	\$ 573.884	\$ 524.242	\$ 600.000	\$ 600.850	\$ 720.250
2021 Diciembre	\$ 497.645	\$ 512.000	\$ 512.244	\$ 580.777	\$ 589.791	\$ 688.000
2022 Enero	\$ 459.939	\$ 498.370	\$ 487.427	\$ 531.000	\$ 557.529	\$ 637.200
2022 Febrero	\$ 454.831	\$ 493.030	\$ 497.178	\$ 562.500	\$ 562.951	\$ 645.000
2022 Marzo	\$ 454.200	\$ 459.810	\$ 508.680	\$ 600.000	\$ 582.231	\$ 691.072
2022 Abril	\$ 534.809	\$ 600.000	\$ 543.883	\$ 600.000	\$ 581.361	\$ 666.500
2022 Mayo	\$ 520.712	\$ 600.000	\$ 535.796	\$ 600.000	\$ 605.464	\$ 720.000
2022 Junio	\$ 510.644	\$ 576.901	\$ 534.115	\$ 600.000	\$ 610.445	\$ 734.367
2022 Julio	\$ 516.735	\$ 590.000	\$ 531.728	\$ 600.000	\$ 617.866	\$ 750.000
2022 Agosto	\$ 361.954	\$ 313.026	\$ 324.924	\$ 200.000	\$ 499.110	\$ 578.800
Total	\$ 493.754	\$ 500.000	\$ 521.260	\$ 600.000	\$ 607.599	\$ 693.200

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del IFE Laboral provisto por SENCE

Subsidio Protege

Como se mencionó anteriormente, el subsidio Protege sufrió una importante ampliación de su población objetivo a comienzos de este año. En mayo de 2022 pasó a otorgarse a cuidadores/as trabajadores/as de niños/as de menos de 5 años, en circunstancias en que se entregaba para quienes tuvieran a su cargo niños/as de hasta 2 años. De ahí que la figura 15 muestra una importante alza de beneficiarios durante ese mes. Es importante notar que, según la misma figura, en agosto de 2022 hay una disminución importante de concesiones, lo que tiene que ver con una normalización de las postulaciones luego del boom que generó el cambio de condiciones en mayo.

Figura 15: postulaciones aprobadas mensuales al subsidio Protege



Fuente: Informe evaluación Subsidio Protege. Subunidad de Estudios Sence.

Como se observa en la tabla 22, las beneficiarias del subsidio han sido casi en su totalidad mujeres, lo que se explica por el rol de cuidadoras que éstas tienen asignado dentro de la estructura familiar. En este sentido se comprende que el subsidio protege, además de ayudar a quienes por labores de cuidados enfrentan dificultades a la hora de entrar a ocupaciones formales, constituye una política que en buena medida ayuda a paliar las brechas de género existentes en el mercado laboral.

Tabla 22: Personas beneficiadas a nivel nacional según sexo y monto de inversión pública. Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total (1)	Total en miles de pesos
Beneficiarios	44.756	17	44.773	37.524.600

Fuente: Anuario Estadístico SENCE.

Es importante notar que, como en varias de las políticas revisadas hasta ahora, existe detrás de las cifras de beneficiarios un importante grupo de personas que postuló sin lograr la adjudicación del beneficio. En el caso del subsidio Protege, la tabla 23 indica que la tasa de adjudicación rondó el 30% desde que el subsidio amplió su población objetivo en mayo, lo que implicó más de 250.000 postulaciones rechazadas.

Tabla 23: Estados de concesión para postulaciones al subsidio Protege Apoya 2022.

		Periodos de Postulación 2022			
		mayo	junio	julio	agosto
Concedidos	n	33.174	35.068	30.122	15.680
	%	31%	34%	29%	24%
No Concedidos	n	74.738	66.841	74.503	49.546
	%	69%	66%	71%	76%
Total	n	107.912	101.909	104.629	65.226

Fuente: Elaboración propia en base a Informe de Concesión y Pagos Subsidio Protege Apoya. Dirección Nacional de SENCE.

Finalmente, la tabla 24 muestra los montos a que ascienden los pagos de los subsidios para los tres primeros meses en que entró en vigencia la modificación de la política. Como puede observarse, al "componente B", que es el asociado a las cuidadoras de hijos/as de entre 2 y 5 años, implica un gasto mucho mayor al del "componente A", superándolo en más de 10 veces para el mes de agosto. Para estos tres meses los pagos totales del subsidio alcanzaron 49 millones de pesos, de los cuales poco más de 44 fueron a pagar el nuevo "componente B" introducido en mayor de este año.

Tabla 24: Distribución de pagos por mes de postulación y componente en miles de pesos

Estado	Pago Mes Postulación			
	Junio	Julio	Agosto	Total
Componente A	1.899.200	1.636.200	1.257.400	4.792.800
Componente B	12.872.400	18.068.200	13.304.400	44.246.000
Total general	14.771.600	19.704.400	14.561.800	49.037.800

Fuente: Informe de Concesión y Pagos Subsidio Protege Apoya. SENCE. Componente A: Corresponde a postulaciones de menores de 0-2 años. Componente B Corresponde a postulaciones de menores de 2-5 años.

Conclusiones y recomendaciones generales

En este informe se buscó resumir el funcionamiento y estado de las principales políticas activas de empleo existentes hoy en Chile. Como se explicó, dichas políticas buscan mejorar los resultados en el mercado del trabajo para los grupos que tienen dificultades crónicas de inserción. Ello, mediante pagos a los trabajadores en forma de incentivo a la participación, incluyendo a veces un pago al empleador como forma de reducir sus costos laborales o compensar una menor productividad. De esta forma se busca paliar la informalidad laboral con especial énfasis en los grupos en que enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado formal del trabajo, que suelen ser mujeres y jóvenes.

Un antecedente importante para contextualizar estas políticas dice relación con las bajas tasas de informalidad que presenta Chile al compararse con otros casos de la región. Esto se debería, en parte, a una economía más sólida con menores barreras de entrada al mercado laboral formal. No obstante, la informalidad continúa siendo un problema de especial atención, en la medida en que excluye a un grupo no menor de personas (27,7% según últimas mediciones) del sistema de protección social.

Es en este panorama que se tornan especialmente preocupantes los pronósticos económicos de corto plazo para el país. Como lo han indicado distintos reportes, se prevé que el crecimiento se desacelere bruscamente durante el próximo año. Es probable que los niveles de empleo se deterioren y que la suavización de la caída esté respaldada primordialmente por la actuación de los subsidios de contratación. En este contexto los subsidios a la contratación serán claves para sostener la economía y paliar los impactos de la recesión sobre las familias. Sin embargo, el estado en que se encuentran estos subsidios en nuestro país no es alentador.

En breve, el consenso respecto al diagnóstico de los subsidios al empleo vigentes permite identificar cinco debilidades que urge subsanar : 1) un sistema complejo de entender por parte de los beneficiarios, lo que redundará en desconfianza e insatisfacción, 2) una administración compleja dada su dispersión y duplicidad, resultando en ineficiencia y altos costos fiscales, 3) diseños poco atractivos para los beneficiarios dado los bajos montos de los subsidios, las largas extensiones temporales de éstos y una "captura" por parte de pocas empresas, 4) una normativa rígida que impide ajustarse a nuevos ciclos (como el que pronto enfrentaremos) y 5) baja o casi nula efectividad en cuanto a su impacto sobre el mercado laboral.

En efecto, recordemos que los subsidios que existían en el país hasta 2019 se concentraban en dos políticas (destinadas a jóvenes y mujeres respectivamente), además de algunas de menor inversión que buscaban apoyar a trabajadores (especialmente mujeres) con cargas familiares. Para 2020, sin embargo, dos factores alteran este panorama introduciendo más dispersión y complejidad. El primero es la entrada en vigencia del Ingreso Mínimo Garantizado, una política inédita especialmente por el nivel de cobertura al que apunta (90% más vulnerable de la población). El segundo es el advenimiento de la pandemia por COVID-19, que obliga a una serie de restricciones

a la movilidad que impactaron grandemente la economía y cambiaron temporalmente la fisonomía del mercado de trabajo. Como consecuencia de esto último debieron estrenarse otras nuevas políticas de “emergencia”, como lo fueron el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), la Ley de Protección del Empleo (LPE) y luego el IFE-Laboral.

Lo anterior, pues, implica que desde 2020 se ha generado un sistema aún más complejo, incapaz de coordinarse en torno a objetivos específicos, orientado en buena medida a un ciclo económico particular que vivió el país durante la pandemia, y poco eficaz para enfrentar los problemas de informalidad que recobrarán su importancia. El desafío entonces es mejorar el sistema considerando que será un pilar clave de la seguridad social chilena para lidiar con un ciclo económico adverso que ya se anuncia. Ello requiere no solo reformular muchos criterios de postulación, si no también ordenar la oferta para disminuir el gasto público y las dificultades de postulación. En este sentido apunta, de hecho, la OCDE¹¹, cuando recomienda desarrollar un esquema condicional único de transferencias monetarias para llegar a la población vulnerable y subsanar sus dificultades de acceso al mercado laboral formal.

En concreto, son cuatro las principales recomendaciones que se pueden hacer al evaluar el panorama actual de los subsidios al empleo en Chile. En primer lugar, aumentar los montos para hacerlos más atractivos al postulante, complementando sus ingresos y reduciendo los costos fijos del empleador. Segundo, reducir los tiempos de duración de los beneficios. Esto ayudará a reducir costos (que podrán destinarse al aumento del monto de los subsidios) y sostener las ayudas en función de los objetivos buscados. En línea con esto último, la tercera recomendación es redefinir la población objetivo identificando los nichos con más dificultades de acceso al mercado formal. Y en cuarto lugar, flexibilizar la normativa otorgando discrecionalidad a la autoridad para activar dispositivos ad-hoc de acuerdo a emergencias o interés nacional contingente, permitiendo así adecuarse a coyunturas de crisis como las que atraviesa actualmente el país.

¹¹ OECD Economic Surveys: Chile 2022. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-chile_19990847

Bibliografía

- ARSchile. (2017). *Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016*. Santiago: SENCE.
- ARSchile-Sence. (2016). *Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016*.
- CEPAL. (30-11-2022 de octubre de 2022). www.cepal.org. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-espera-desaceleracion-crecimiento-america-latina-caribe-2023-expansion-proyectada>
- Cimoli, M., & Porcile, G. (2012). *Tecnología, heterogeneidad y crecimiento: una caja de herramientas estructuralista*. Santiago: CEPAL.
- Dipres. (2018). *Informe Final de Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG) Subsidio al Empleo Joven*. Santiago.
- FMI. (2022). *World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis*. Washington, DC: FMI.
- INE. (2020). *Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2021). *Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INE. (2022). *Boletín Estadístico: Índice de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra. Edición N° 288 Noviembre 2022*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Maurizio, R. (2022). *Nota Técnica: Un crecimiento débil y crisis global frenan la recuperación del empleo en América Latina*. Santiago: OIT/Américas.
- OIT. (2016). *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo .
- OIT. (2021). *Panorama Laboral 2021*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- SENCE. (2022). *Descripción y caracterización laboral, subsidios al empleo de emergencia*. Santiago.
- SENCE. (2022). *Evaluación del Subsidio Protege*. Santiago.
- SENCE. (2022). *Subsidios Transitorios de Emergencia al Empleo: Memoria de diseño e implementación*. Santiago.



Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022

Anexos 1: Cuadro comparativo de subsidios según su diseño

	SEJ	BTM	IMG	PROTEGE ¹²	IFE LABORAL (APOYA)
Año Creación	2009	2012	2020	2021	2021
Normativa	Ley N° 20.338 Decreto 28, que aprueba reglamento Circular N°2536, de SUSESO.	Ley 20.595 Decreto 3 que aprueba reglamento Circular N°2844 de SUSESO	Ley 21.218 Decreto 4, que aprueba el reglamento	Decreto 28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Resolución N°625 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Decreto 28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Resolución N°625 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Objetivo	*Mejorar los ingresos de los trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes *Incentivar la incorporación y permanencia laboral de las trabajadoras y trabajadoras con el subsidio, así como también para sus empleadores.	*Mejorar los ingresos de las trabajadoras dependientes e independientes *Incentivar la incorporación y permanencia laboral de las trabajadoras con el subsidio, así como también para sus empleadores.	*Incentivar una mejora gradual de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras que tienen menores ingresos, así como también, a medida que estos ingresos mejoran, contemplar la disminución gradual del subsidio, para no dañar los incentivos relacionados al acceso a mayores remuneraciones	Reincorporación al trabajo de trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes, que tienen a su cargo el cuidado de niños o niñas menores de 5 años, evitando su deserción por problemas de cuidado.	Incentivar el empleo formal de los trabajadores y trabajadoras, entregándoles directamente un beneficio mensual por la nueva relación laboral que se inicia (nuevo contrato de trabajo).

¹² Ambos subsidios de emergencia han modificado sucesivamente su diseño, siendo el expuesto en esta tabla el diseño vigente al momento de redactar este informe.

Población objetivo	Componente A: trabajadores/as dependientes e independientes Componente B: empleadores	Componente A: trabajadoras dependientes e independientes Componente B: empleadores	trabajadores dependientes	Componente A: Madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de un niño o niña menor de 2 años que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador (es decir, que trabajen en empresas con menos de 20 mujeres). Componente B: Madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de un niño o niña mayor de 2 años y menor de 5 años. * En ambos componentes pueden postular hombres (con tutoría legal y exclusiva)	Trabajadores y trabajadoras dependientes
Requisito de edad	18-24 años *Extensión máxima hasta los 27 años	25-60 años		mayor de 18 años	mayor de 18 años

requisito de vulnerabilidad	40% RSH	40% RSH	90% RSH	No aplica	No aplica
requisitos generales	<ul style="list-style-type: none"> * Tener entre 18 y 24 años. * Estar trabajando de manera dependiente o independiente. * pertenecer al 40% de las familias más vulnerables de la población (según el RSH) * en caso de tener más de 21 años de edad, debe contar con licencia de educación media. 	<ul style="list-style-type: none"> * Tener entre 25 y 60 años. * Estar trabajando de manera dependiente o independiente. * pertenecer al 40% de las familias más vulnerables de la población (según el RSH) 	<ul style="list-style-type: none"> * Estar trabajando de manera dependiente * Remuneración bruta inferior a \$421.250¹³. * Pertenecer al 90% de familias vulnerables de la población (según el RSH) * estar contratado por una jornada ordinaria de trabajo es decir entre 30 y 45 horas a la semana. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores dependientes: tener 4 cotizaciones (Salud y AFP) pagadas en los últimos 12 meses previos a la postulación. Una de estas 4 cotizaciones debe ser del mes previo a la postulación. * Trabajadores independientes: haber cotizado como independiente en la última operación renta (2022, para el año tributario 2021) con aporte de cotizaciones Total o Parcial, o bien, cumplir con cuatro cotizaciones (salud y AFP) en los últimos 12 	<ul style="list-style-type: none"> * Haber iniciado una nueva relación laboral. * Tener una Remuneración Bruta Mensual de hasta \$1.200.000 (3 IMM) * Haber estado cesante durante todo el mes anterior al inicio del nuevo contrato de trabajo

¹³ 1 de marzo de cada año, en el 100 por ciento de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

				meses, con el último mes cotizado previo a la postulación.	
--	--	--	--	--	--

<p>Incompatibilidades</p>	<p>*Ley de Protección al empleo N°21.227. *Ley N° 19.853 Bonificación a la Contratación de mano de obra en regiones I, XV, XI, XII y Provincias de Chiloé y Palena. *Subsidio previsional para trabajadores jóvenes (artículo 82 de la Ley N°20.255) . *Aprendices.</p>	<p>*Ley de Protección al empleo N°21.227. *Ley N° 19.853 Bonificación a la Contratación de mano de obra en regiones I, XV, XI, XII y Provincias de Chiloé y Palena. *Subsidio previsional para trabajadores jóvenes (artículo 82 de la Ley N°20.255) . *Aprendices. *Experiencia Mayor.</p>	<p>Es incompatible son SEJ y BTM, pero en caso de ser beneficiario de esos subsidios y recibir por IMG menos que el que hubiere recibido por SEJ y BTM, estos últimos pagarán la diferencia.</p>	<p>*Se encuentren con licencias prenatal, postnatal y postnatal parental. *Se encuentren con sus contratos suspendidos por Ley de Protección al Empleo o Crianza Protegida. *Se encuentre haciendo uso del permiso y licencia médica por enfermedad grave del niño menor de un año. *Se encuentren haciendo uso del permiso y licencia médica por Ley SANNA. *COMPONENTE A: Personas contratadas por una empresa que esté obligada a entregar beneficio de sala cuna, por tener contratadas a 20 o más mujeres. *Funcionarios de</p>	<p>*Crianza Protegida (Ley N°21.247) *Normas de suspensión del contrato - Ley de Protección del Empleo (Ley N°21.227) *Trabajadores del Sector Público *Licencia Médica (el mes previo, momento de la solicitud) *trabajadores que tengan la calidad de socios o accionistas de la empresa en que ejerzan funciones o cuya identidad coincida con ésta.</p>
----------------------------------	---	---	--	--	---

				instituciones del sector público.	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Extinción	<ul style="list-style-type: none"> *Cumplimiento de edad. (25 años) *Término del periodo de extensión (27 años) *Falta de Licencia de Enseñanza Media (21 años) -> Podrá volver a poseerla. *Fallecimiento *Renuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> *Término de cuotas *Cumplimiento de 60 años *Cambio de género *Fallecimiento *Renuncia 	<ul style="list-style-type: none"> * Término de relación laboral * Dejar de cumplir requisitos 	<ul style="list-style-type: none"> *Fallecimiento del niño o niña. *Fallecimiento de la trabajadora beneficiaria. *COMPONENTE A: Fecha en la que el niño o niña cumple 2 años. *COMPONENTE B: Fecha en la que el niño o niña cumple 5 años. *Acceso a licencias pre, post natal y LMPP por parte de la trabajadora beneficiaria. *Acceso a LPE (Ley de Crianza Protegida) por parte de la trabajadora beneficiaria. * Término de cuotas 	<ul style="list-style-type: none"> * Término de cuotas *Fallecimiento del trabajador beneficiario/a. * Cualquier otra causal que impida acceder a la bonificación.
máximo de cuotas	108 cuotas	48 cuotas	Hasta 31 de diciembre del 2023	3 cuotas	3 cuotas

Monto máximo del Subsidio mensual	\$35.677	\$35.677	\$66.893	\$200.000 por cada menor por el cual se concede el beneficio	* Hombres entre 24 y 55 años=25% de la remuneración Bruta Mensual con tope de \$ 100.000. * Mujeres, jóvenes, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad y pensionados de invalidez= 60% de la Remuneración Bruta Mensual, con tope de \$300.000 mensuales.
Monto Máximo del Subsidio Anual	\$570.825	\$570.825	\$ 802.716	No aplica	No aplica
Periodo de postulación trabajadores/as	Todos los días del año	Todos los días del año	S/i	Todos los días hasta el 20 de cada mes (inclusive) - Diciembre 2022 hasta el 31 del mes	Todos los días del año
Periodo de postulación empleadores	Todos los días hasta el 25 de cada mes (inclusive)	Todos los días hasta el 25 de cada mes (inclusive)	s/i	No aplica	No aplica

Requisito de pago	<ul style="list-style-type: none"> * Tener una renta inferior a \$535.148 * Tener cotizaciones al día * No trabajar en una empresa del Estado * En caso de tener más de 21 años de edad, debe contar con licencia de educación media. 	<ul style="list-style-type: none"> * Tener una renta inferior a \$535.148 * Tener cotizaciones al día * No trabajar en una empresa del Estado 		<p>No trabajar en una empresa del Estado. Mantener la relación laboral con el empleador por el cual fue concedido el beneficio (tener, al menos, declaradas las cotizaciones previsionales y salud (empleador).</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Mantener la condición de trabajador dependiente. *Mantener, al menos, declaradas las cotizaciones previsionales y salud (empleador). *Que la Remuneración Bruta Mensual no exceda de \$1.200.000. *No trabajar en una empresa del Estado
Renta máxima permitida anual	\$6.421.148	\$6.421.148		No aplica	No aplica
Renta máxima permitida mensual	\$531.148	\$531.148		No aplica	3 IMM (1MM = \$400.000)

ANEXO 2. Principales modificaciones realizadas al Decreto N° 28.

Desde	Hasta	Modificaciones	Principales cambios
	27-sept-20	<p>DTO 31 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 28-SEP-2020</p> <p>Decreto N° 31, Modifica Decreto N° 28, de 2011, que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de formación en el puesto de trabajo</p>	<p>Crea la bonificación a la retención. Un subsidio de M\$160</p> <p>Bonificación a la contratación hasta M\$250 o 50% de Renta Bruta Mensual. 60% en caso más >24 años; sexo femenino y situación de discapacidad</p>
28-sept-20	17-nov-20	<p>DTO 43 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 18-NOV-2020</p>	<p>Excluye a socios y accionistas de empresas, Complementa priorización de personas en situación de discapacidad con beneficiarios de pensiones de invalidez</p>
18-nov-20	14-feb-21	<p>DTO 7 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 15-FEB-2021</p>	<p>Crea una nueva línea denominada "bonificación a la retención" con un subsidio topo en M\$200 mil, para trabajadores dependientes e independientes al cuidado de niños y niñas menores de 2 años. Establece los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 cotizaciones en 12 meses. - No estar en empresas obligadas a financiar sala cuna (20 o más trabajadoras)



			<ul style="list-style-type: none"> - No encontrarse en descanso maternal o permiso posnatal - No ser beneficiarios de la ley de protección al empleo 21.227 - No ser dependientes e independientes del Estado
15-feb-21	31-mar-21	<p>DTO 12 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 01-ABR-2021</p>	<p>Aumenta bonificación a la retención de M\$160 a M\$200. Modifica guarismo de grupos priorizados de 60% a 65% y topes de M\$270 a M\$290</p> <p>Aumenta periodo de beneficio en 2 meses.</p>
01-abr-21	31-may-21	<p>DTO 22 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 01-JUN-2021</p>	<p>Crea una bonificación al nuevo empleo, que será entregada directamente al trabajador.</p> <p>Aumenta la bonificación para el cuidado de niños de tres a seis meses. Rebaja criterio de 6 a 4 cotizaciones en 12 meses.</p> <p>Aumenta de 50 a 70 mil grupos priorizados o 15 o 20% del IMM</p> <p>Ingreso debe ser inferior a 3 IMM</p>

01-jun-21	15-sept-21	<p>DTO 40 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 15-SEP-2021</p>	<p>Bonificación a la retención y bonificación a la contratación quedan restringidos al estatuto Pyme</p> <p>Crea el IFE Laboral</p> <p>Subsidia hasta e 50% de la remuneración bruta con tope en M\$200</p> <p>60% de la remuneración bruta con tope en M\$250</p> <p>Requisito de cesantía</p> <p>Grupos prioritarios son: mujeres; menor que 24 años; hombres igual o mayor 55 años; discapacitados y pensionados de invalidez.</p> <p>Subsidio hasta 6 meses finalizando el 12 del 2021.</p>
16-sept-21	29-dic-21	<p>DTO 63 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 30-DIC-2021</p>	<p>Extiende hasta marzo del 2022</p>
30-dic-21	21-ene-22	<p>DTO 67 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 22-ENE-2022</p>	<p>Extiende protege hasta marzo 2022</p>



22-ene-22	08-mar-22	DTO 7 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 09-MAR-2022	Extiende hasta junio del 2022
09-mar-22	08-jun-22	DTO 26 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 09-JUN-2022	Crea el diseño actual del Subsidio en el contexto del plan Chile Apoya del Presidente Gabriel Boric y todas las reglas vigentes del subsidio.



09-jun-22	23-oct-22	DTO 60 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 24-OCT-2022	Extiende vigencia de subsidio hasta diciembre del 2022
-----------	-----------	---	--

ANEXO 3: Evaluaciones de subsidios: síntesis de las principales conclusiones y recomendaciones presentes en las evaluaciones revisadas.

Informe Final de Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG) Subsidio al Empleo Joven, Dipres (2018).

Respecto al diseño del programa.

Los problemas que afectan a la población joven y vulnerable que se detectaron cuando se inició el programa siguen vigentes y éstos son:

- Baja tasa de participación de la población joven respecto a países de OECD y, a nivel país, la tasa de participación desciende aún más en la población joven vulnerable.
- La tasa de desocupación de jóvenes y vulnerables (primer y segundo quintil) sigue siendo mayor respecto a jóvenes de otros quintiles y a la de la población de 25 años o más que también es vulnerable.
- Alto porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian, problema que afecta principalmente a mujeres.
- La población de 18 a 24 años es la que presenta mayor tasa de ocupación informal respecto a otros rangos etarios, solo similar a la de personas de 55 años y más.

El programa se hace cargo del problema de la informalidad ya que busca aumentar la tasa de formalidad del empleo juvenil, considerando que el pago de cotizaciones tiene externalidades positivas.

Como en Chile el pago de cotizaciones (formalidad) se implementa mediante el pago de aproximadamente 20% del salario bruto, para incentivarla el programa intenta financiar el mayor costo para el empleador como el menor salario para el trabajador, mediante un subsidio al trabajador y un subsidio al empleador. Entonces en el caso que el monto del subsidio no cubra el costo asociado a las cotizaciones, el subsidio podría no ser una estrategia suficiente. Si la razón de la informalidad no solo es evitar el pago de la cotización, sino también que no se valoran los beneficios presentes (menor exposición a riesgos como enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo) y futuros (pensión para la vejez) de participar en el sistema de protección social, el subsidio no será suficiente incentivo para la formalidad.

Además, el mercado laboral de la población joven y vulnerable presenta características de mercado incompleto, lo que explicaría las altas tasas de desempleo e inactividad juvenil (respecto a otros rangos etarios). Lo anterior requiere de la intervención del Estado resolviendo las causas que originan el problema, es decir, en este caso, incentivando a empresas a contratarlos con un subsidio al empleo que compense la menor productividad y a los

jóvenes desempleados con medidas que aumenten su capital humano (por ejemplo, evitar deserción escolar, mejorar calidad de educación) y faciliten la transición entre la educación y el trabajo (si el joven es inactivo). Es decir, esta falla de mercado requiere de intervención del Estado, pero para corregirla se sugiere seguir las estrategias recientemente mencionadas.

Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016, ARSChile-Sence (2017).

La evidencia aportada por el estudio pone de manifiesto que los subsidios suponen una contribución positiva en la orientación de las trayectorias laborales de sus usuarios. Una contribución que será más importante en razón del rango etario de sus usuarios/as. En el caso de las usuarias de BTM fortalece su resiliencia antes coyunturas adversas permitiendo salir de ellas más rápidamente o aminorar su efecto. Pero no involucra, no obstante, ninguna evolución ascendente. En el caso los usuarios SEJ el subsidio si pueden contribuir hacia la movilidad en la medida estos recursos pueden invertirse en proyectarse en el mundo del trabajo, como sería la conclusión de los estudios. También suponen una conexión a la oferta de servicios por parte del Estado.

Los subsidios no aportan a modificar las condiciones laborales de los trabajadores al interior de las empresas. Para ello debieran contar con la colaboración de los empleadores quienes no perciben en los subsidios incentivos para que sea así. En el caso de los trabajadores independientes, el monto del beneficio, principalmente cuando se trata de pagos mensuales, parece ser demasiado exiguo para representar una compensación al costo que significaría insertarse al mercado laboral. De ahí que no se encuentre entre las entrevistas personas que hayan decidido entrar al mercado laboral, o cotizar voluntariamente por el aporte monetario que entregan los subsidios.

En este punto cabe cuestionarse sobre la importancia de la motivación al postular a los subsidios con el alcance posterior de su efecto en la orientación de las trayectorias laborales de los usuarios/as de ambos programas. Al respecto, cabe entender que este efecto será mayor en la medida que es concebido como un instrumento de apoyo de mediano plazo. Lo que establece una clara distinción entre la identificación del subsidio como una regalía que se obtiene de forma arbitraria y sin una finalidad específica.

La evidencia aportada por las entrevistas da cuenta que la principal motivación al momento en que los ex usuarios postularon a los subsidios BTM y SEJ fue complementar los ingresos. Una cantidad de dinero, no obstante, que en la mayoría de los casos no se asoció al momento de postular con un fin específico. Son muy escasas las referencias

de aquellos ex usuarios que recuerdan haber proyectado el uso del subsidio para un fin específico. En general se trata de usuarios que, por un lado, contaban con información suficiente para entender el aporte del subsidio, su alcance y su funcionamiento al momento de postular y, por otro lado, un proyecto personal en el ámbito del trabajo claramente definido. Los casos que mejor ejemplifican esta vinculación entre motivación y efecto del subsidio en la orientación de la trayectoria laboral son aquellos usuarios/as del programa SEJ que postulan al subsidio con la idea de disponer de un apoyo complementario que les permita concluir sus estudios.

En el resto de casos, y constatando a partir de la evidencia la generalización de un postulante a los subsidios con amplias falencias de información sobre el alcance y el funcionamiento de los programas, la motivación al postular no aparece condicionante del efecto de los subsidios en las trayectorias laborales. Será posteriormente, una vez estas falencias iniciales de información se van subsanando progresivamente a partir del conocimiento del subsidio ya convertido en su usuario, cuando se cuentan con elementos para darle un uso más estratégico y poder generar un efecto positivo en la orientación de las trayectorias. Sería el caso, por ejemplo, de aquellas usuarias del BTM que una vez conocido el alcance y la regularidad del monto percibido por el subsidio, establecen su contribución a los ingresos domésticos permitiendo limitar los obstáculos a su participación en el mercado laboral. Esto es, gastos asociado al cuidado de hijos menores o personas con problemas de salud.

IFE Laboral

Descripción y caracterización laboral, subsidios al empleo de emergencia, realizado por la SubUnidad de Estudios SENCE (2022).

En general se observa que, en los indicadores presentados de cotizaciones continuas con el mismo empleador del IFE Laboral, las medianas tienden a superar la cantidad de pagos máximo del subsidio, y al considerar solo cotizaciones continuas sin establecer como criterio que corresponda al mismo empleador del subsidio, los indicadores de la mediana y promedio aumentan, y en el primer caso tienden a ser equivalentes a la cantidad máxima de meses analizados.

Asimismo, se observa un comportamiento favorable para las mujeres, quienes presentan cotizaciones continuas con el mismo empleador del subsidio superior a los hombres. Lo mismo sucede en el caso de las personas de 60

años y más, que si bien corresponden solo a un 3% del total de beneficiarios presentan en su mayoría duraciones de contrato con el mismo empleador superiores a la cantidad máxima de pagos del subsidio, y los indicadores de ese segmento son superiores a los presentados por los jóvenes y adultos entre 30 y 59 años. Sin embargo, es importante mencionar que en este último grupo las cifras también son superiores a la cantidad de pagos máximos del IFE Laboral.

Al analizar las rentas diferenciando para el caso de presentar cotizaciones continuas con el mismo empleador del subsidio, respecto de cotizaciones continuas independiente del empleador, no se presentan diferencias relevantes en montos de rentas, lo mismo sucede al desagregar los datos según sexo o rango etario. Donde se producen diferencias relevantes es al separar a las personas beneficiadas en dos segmentos, quienes presentan más de seis cotizaciones continuas y quienes presentan hasta seis cotizaciones continuas, en ese sentido se identifican diferencias en rentas de \$100.000 aproximadamente.

Subsidio Protege

Las principales conclusiones y recomendaciones del estudio realizado por la Subunidad de Estudios de SENCE (SENCE, 2022) se presentan a continuación:

La evaluación del subsidio Protege se realizó utilizando registros administrativos y el levantamiento de una encuesta telefónica, lo que permitió caracterizar a la población beneficiaria, a nivel laboral, socioeconómico y satisfacción del beneficio. Además, surgió la necesidad de desagregar el análisis por líneas de diseño del subsidio, debido a los cambios de restricciones para acceder al beneficio, ya que en mayo del año 2022 se generó un aumento de las postulaciones, siendo casi 8 veces más en relación con el mes anterior con el diseño original del subsidio Protege, por lo que fue necesario analizar los datos bajo estas dos formas de diseño.

A modo de síntesis y de acuerdo con lo obtenido en los registros administrativos, se destaca el perfil de la persona usuaria del subsidio se centra en mujeres menores de 29 años, dependientes de condición socioeconómica vulnerable (CSE 40), con estudios secundarios completos, residentes de la región Metropolitana, que a su vez son jefas de hogar de un hogar monoparental, con ingresos no mayores a dos ingresos mínimos, insertas en sectores laborales como comercio y enseñanza, este último con una alta concentración de mujeres, destacando la similitud de la distribución de las personas beneficiadas respecto a la condición socioeconómica nacional.

Respecto a su comportamiento laboral tanto en los registros administrativos como en la encuesta, se destaca que hay una alta proporción de personas ocupadas (cerca al 80%), las que además se insertan de manera laboral estable, ya que al menos un 52% de las personas beneficiadas por el subsidio Protege que postuló hasta noviembre 2021 se encuentra cotizando posterior al último pago del subsidio y sus densidades de cotizaciones, es decir el porcentaje de personas que cotiza en los 6 meses posteriores de recibir el subsidio es mayor a un 52%. Se observó que el subsidio en general no generó cambios en las formas de trabajo, ya que solo una proporción menor modificó su forma de trabajo, pasando a teletrabajo y aumentando su jornada laboral.

Las formas de cuidado de menores dan cuenta de que, antes de recibir el beneficio, se realizaba en gran medida dentro del mismo hogar por parte de las mismas personas beneficiadas o por algún familiar o conocido, situación que se ve modificada durante la recepción del subsidio, aumentando formas de cuidado como personas fuera del hogar, trabajadora de casa particular, y cuidado en algún establecimiento, donde estas últimas se vinculan a algún tipo de pago por el cuidado de menores, por lo que el subsidio estaría contribuyendo en ese aspecto. Sin embargo, se observa que existe una proporción considerable que declara asignar dichos recursos a otro tipo de ítem, como gastos del hogar e incluso al pago de deudas.

Lo levantado a través de la encuesta dirigida a personas beneficiarias del subsidio Protege, en ambas modalidades de diseño, da cuenta que no hay una buena percepción de este beneficio, tanto a nivel de la información disponible sobre éste como la valoración del aporte al presupuesto, valoración que puede estar relacionada a la percepción de poco tiempo de duración del subsidio y de que su foco no está necesariamente apuntando al apoyo del cuidado infantil para lograr insertarse en el mercado laboral de forma más permanente.



Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022



ANEXO 4

Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022



ANEXO 5

Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022