

El subsidio unificado al empleo

ANÁLISIS

Andrea Repetto



A INICIOS DE JULIO RECIÉN PASADO, EL GOBIERNO INGRESÓ CON SUMA URGENCIA A LA CÁMARA DE DIPUTADOS UN PROYECTO DE LEY que busca reorganizar la oferta de subsidios al empleo formal. La oferta actual es compleja y probablemente no lo suficientemente generosa ni amplia como para conseguir los efectos deseados. La idea del rediseño es bienvenida, toda vez que tiene el potencial de elevar su eficacia.

El proyecto unifica en un solo subsidio tres de los programas que hoy complementan los ingresos de trabajadores formales y/o que bonifican a sus empleadores: el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes (SPTJ).

El SEJ entrega recursos a trabajadores formales entre los 18 y 25 años de edad pertenecientes al 40% más vulnerable del Registro Social de Hogares y que ganan hasta unos 660 mil pesos al mes. También entrega fondos a sus empleadores, de modo de motivar tanto la participación laboral como la contratación formal. El BTM tiene un diseño similar, focalizado en mujeres entre los 25 y 59 años, y que se paga por a lo más 4 años continuos. Por su parte, el SPTJ bonifica las primeras 24 cotizaciones previsionales de trabajadores jóvenes. Los subsidios son incompatibles entre sí y son administrados por organismos diversos, ya sea el Sence o el Instituto de Previsión Social, según el caso.

Las bonificaciones promedio mensuales del SEJ y el BTM alcanzan unos 21 mil pesos para el empleador y otros 29 mil para el trabajador; esto es, bonifican entre un 4% y un 5,5% del ingreso mínimo mensual actual, respectivamente. De acuerdo con los informes de seguimiento y monitoreo que realiza la Dipres, una fracción ínfima de las empresas formales en el país cobra estos subsidios, mientras que apenas entre un 20 y un 30% de los trabajadores con derecho los recibe.

El proyecto de ley tiene por objeto central elevar la eficacia

del conjunto de beneficios. Para ello, los unifica, simplifica los procedimientos y eleva sustancialmente los montos, haciéndolos más atractivos a empleadores y trabajadores. También flexibiliza su diseño, de modo de permitir su adaptación a circunstancias cambiantes en la economía. Al mismo tiempo, amplía el grupo beneficiario para incluir a personas con discapacidad, a trabajadores entre los 55 y 64 años y a quienes perciben un rango más amplio de salarios.

El nuevo diseño utiliza los mismos recursos asignados hoy a estos subsidios —unos 190 mil millones de pesos al

La idea del rediseño es bienvenida, toda vez que tiene el potencial de elevar su eficacia (...). Lo que no hace sentido en el proyecto es que genere ahorros públicos”.

año—. Es más, de acuerdo con el Informe Financiero del proyecto, el Gobierno incluso espera ahorrar unos tres mil seiscientos millones de pesos al año en régimen. Luego, la mayor generosidad en montos y la ampliación de grupos beneficiarios son compensadas con restricciones que permiten mantener el mismo marco de financiamiento. En efecto, el proyecto reduce el plazo máximo del beneficio a 12 meses. Asimismo, exige no haber cotizado en el Seguro de Cesantía por a lo menos seis meses continuos u ocho discontinuos en el último año y medio. Finalmente, limita a 200 el número máximo de personas por las cuales una empresa puede recibir el beneficio.

Evidentemente, estas restricciones limitan el impacto

que puede tener el nuevo subsidio. Por un lado, al exigir no haber cotizado antes, el proyecto cambia el foco desde apoyar la permanencia en un empleo formal a apoyar la inserción desde el desempleo o la informalidad. En este sentido, el proyecto se vuelca hacia personas con mayores dificultades de empleabilidad y eso, en sí, es valioso. Pero al mismo tiempo se debe estar consciente de que posiblemente, para este grupo que es más vulnerable, no baste el subsidio. Si detrás de una inserción más débil hay factores estructurales como vivir lejos de las oportunidades de empleo, tener bajas calificaciones o tener que cuidar a otros, entonces es posible que el subsidio no alcance y se deba complementar con acciones de intermediación, capacitación, certificación y apoyo al cuidado, entre otros. Algo similar ocurre con la restricción temporal de 12 meses: es posible que el nuevo grupo beneficiario necesite un apoyo más permanente.

Por otro lado, la restricción al uso por parte de las empresas de mayor tamaño limita la posibilidad de que los trabajadores se empleen en empresas donde la productividad es mayor y los sueldos, más altos.

Si la ley es aprobada con la flexibilidad para cambiar parámetros que contiene el proyecto, será posible monitorear y reaccionar en caso de que el subsidio no funcione como se espera. Incluso en el futuro se puede evaluar cubrir a otros grupos, en particular a hombres adultos de menores calificaciones cuya participación laboral se ha ido reduciendo.

Lo que no hace sentido en el proyecto es que genere ahorros públicos. Las restricciones fiscales son reales, qué duda cabe. Pero este no es el espacio para conseguir ahorros, menos en las circunstancias actuales de un desempleo que no cede. El apoyo para que personas en vulnerabilidad puedan generar ingresos propios e insertarse exitosamente en la formalidad debe ser una prioridad. Aquí los ahorros no caben.