

Fecha: 26-04-2024
Medio: La Tercera
Supl.: La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: Subsidios previsionales a los trabajadores jóvenes no logran niveles relevantes: expertos explican por qué

Pág.: 14
Cm2: 741,1
VPE: \$ 7.373.655

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: ☐ No Definida

Subsidios previsionales a los trabajadores jóvenes no logran niveles relevantes: expertos explican por qué

En 2023 se pagaron, en promedio, 232 subsidios a la contratación mensuales y 37.658 subsidios a la cotización por mes. Economistas estiman que hay que hacer ajustes a este programa para que sea una política pública que logre un impacto. Este es un aporte monetario mensual que entrega el Estado y que busca mejorar las condiciones previsionales de los trabajadores jóvenes que tienen entre 18 y 35 años.

MARIANA MARUSIC

No es muy conocido, pero el Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (STJ) es un aporte monetario mensual que entrega el Estado y que busca mejorar las condiciones previsionales de los trabajadores jóvenes que tienen entre 18 y 35 años. Este es pagado tanto a trabajadores (subsidio a la cotización), como a empleadores (subsidio a la contratación), como una forma de incentivar la contratación de estos jóvenes.

Sin embargo, no son muchas las empresas y los jóvenes a quienes llega este beneficio. Según el informe estadístico del Pilar Solidario elaborado por la Subsecretaría de Previsión Social, en 2023 al mes se pagaron en promedio 232 subsidios a la contratación, que fueron recibidos en promedio por 65 empleadores mensuales. En tanto, dicho informe muestra que en 2023 se pagaron en promedio 37.658 subsidios a la cotización mensuales, correspondientes a un promedio de 30.881 trabajadores que recibieron pagos en el mes. De ese total, 20.941 fueron mujeres y 9.941 hombres.

Eso significa que el año pasado el subsidio a la cotización llegó al máximo de gente que ha

alcanzado desde su creación en 2011, mientras que el subsidio a la contratación está en niveles bastante bajos con respecto al número de empresas al que llegó hace algunos años, sobre todo versus los máximos que alcanzó en 2009, año en que se creó y cuando se pagaron 13.465 subsidios promedio mensuales a 333 empleadores promedio mensuales.

¿En qué consisten estos beneficios? El documento explica que "los empleadores y trabajadores tienen derecho a recibir un subsidio equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este aporte se percibirá durante las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de Pensiones. En el caso del subsidio a la contratación, solo tendrán derecho los empleadores que se encuentren al día con sus cotizaciones previsionales".

La académica de la Universidad de Los Andes, Cecilia Cifuentes, comenta que en el subsidio a la contratación "los números son ridículos, prácticamente no llega a nadie. El sub-

sidio a la cotización son números bastante mejores, pero siguen siendo bajísimos respecto a lo que uno debería esperar como algo razonable, o una política pública que realmente tuviera impacto".

Al respecto, comenta que "hace mucho tiempo que hay propuestas, en Libertad y Desarrollo trabajamos en una propuesta, ahora en esta mesa de formalidad laboral que formó la CPC (Confederación de la Producción y del Comercio), con la Asech y la Asociación de AFP, hicimos propuestas de simplemente fusionar estas dos políticas, e incentivar la cotización de jóvenes con una política que, de partida, tenga montos más significativos. Lo que ha pasado con el subsidio a la contratación de jóvenes, es que el monto, que a lo mejor en un principio era más razonable, dado que han ido subiendo las remuneraciones reales, el monto que se entrega no mueve la aguja, entonces también hay un tema con los montos que se entregan".

Cifuentes añade que, "en ese sentido, a lo mejor eso puede explicar que al subsidio de cotización le esté yendo un poco mejor, aunque sigue siendo malo. Aquí lo que uno tendría que hacer es tener una propuesta que uno podría

llamarla 'formalidad de empleo juvenil', que lo puede hacer a través de la cotización, de que efectivamente los sueldos del mercado formal, lo que recibe el trabajador fuera mejor, y el costo de contratación para el empleador fuera menor. Cuando uno ya pone montos que son más significativos, el efecto es mayor, lo que no quita que también se necesita en este tema una política de difusión mucho más activa. El desconocimiento sobre estos subsidios es muy generalizado".

El director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), Juan Bravo, estima que "la iniciativa tiene criterios de focalización pertinentes, y tiene un método adecuado de selección de los beneficiarios, pero el gasto administrativo es demasiado alto. En ese sentido, es un programa ineficiente, porque la mayoría de los recursos presupuestados se va a gasto administrativo, y esa no es la idea. Si bien estos programas siempre tienen algún gasto administrativo para su implementación, la idea es que la mayoría de los recursos no se vaya finalmente a eso, sino que se vaya a los beneficiarios".

Respecto de por qué hay muchos más beneficiarios del subsidio a la cotización que a la contratación, Bravo explica que "la razón primordial tiene que ver con el componente de subsidio a la contratación, es decir, aquella parte que va al empleador, no es compatible con otros subsidios, como el subsidio al empleo joven, entonces probablemente muchos empleadores optan por tomar el subsidio al empleo joven en vez de este. En cambio, el componente que subsidia la cotización, que es este dinero que va a la cuenta de capitalización individual de los trabajadores, sí es compatible, por ejemplo, con el subsidio del empleo joven. El trabajador no tiene que optar por uno u otro, sino que puede recibir ambos".

Y sobre por qué llegó a récord el subsidio a la cotización en 2023, Bravo cree que "en parte puede tener que ver con que estábamos en un año de un marcado deterioro de la actividad económica, y eso puede haber impulsado a ciertos empleadores que utilizaron este subsidio para poder facilitar la contratación, y que quizás no cumplían en algunos casos con los requisitos para el subsidio al empleo joven".

