

por la edad? Además, si el beneficio se asignara a la empresa y no al trabajador, podría incentivar una rotación artificial, despidiendo al joven antes de que alcance el sueldo completo para contratar a otro más barato.

Una posible solución para evitar este escenario sería que el beneficio fuera personal y de uso único para el trabajador. De esta forma, la persona podría aplicarlo una sola vez en su vida laboral como un puente hacia un salario pleno, eliminando el incentivo de la empresa para despedir.

Más allá de lo económico, existe una dimensión ética fundamental: la necesidad de generar oportunidades reales. Un empleo formal, aunque sea transitorio, puede ser clave para la integración de un joven en el desarrollo del país.

## Salario juvenil diferenciado

● La idea de establecer un salario diferenciado para jóvenes sin experiencia laboral genera debate. Sus defensores argumentan que podría aumentar la empleabilidad juvenil, actuando como una puerta de entrada al mercado formal. Es un punto válido, considerando que en Chile el desempleo juvenil duplica al de los adultos y muchos terminan en la informalidad.

No obstante, la medida también implica riesgos. La crítica principal es la precarización laboral: ¿por qué pagar menos por el mismo trabajo solo

*Pablo Müller-Ferrés,  
académico U. Autónoma de Chile*