

# De sala cuna a subsidio único: las propuestas de Libertad y Desarrollo para mejorar el mercado laboral

**Entre los planteamientos** que entrega LyD destaca un nuevo sistema de financiamiento para sala cuna; subsidio único para la contratación formal; flexibilidad y nueva capacitación.

CARLOS ALONSO

La creación de empleo se ha ido desace-lerando y el mercado laboral chileno no ha logrado recuperar las tasas de ocupación previas a la pandemia, mientras la informalidad sigue siendo un tema preocupante. El crecimiento económico es fundamental para generar empleo, como lo demuestra ampliamente la literatura, pero las perspectivas de crecimiento no son alentadoras en el corto plazo. Dada esta situación, el Instituto Libertad y Desarrollo (LyD) publicó un informe donde se proponen cuatro medidas complementarias para incrementar el trabajo formal.

Sistema de financiamiento de la sala cuna  
 El beneficio de sala cuna contemplado por la regulación laboral aplica únicamente en empresas que empleen a 20 o más trabajadoras. Ello implica que el costo de dicho beneficio recae únicamente en las mujeres de esas empresas. La actual discusión en el Parlamento busca eliminar sesgos en la contratación de mujeres, en cuanto a que ya no serán solo los empleadores de 20 o más trabajadoras los únicos obligados a financiar el acceso a sala cuna, sino que se amplía a todos los trabajadores. Sin embargo, de acuerdo con este análisis de LyD, la fórmula de financiamiento consiste en la creación de un nuevo impuesto al trabajo, con una cotización adicional de un 0,2% de cargo del empleador con el que se busca financiar un acceso más universal a este beneficio.

“Para no imponer nuevos costos a las empresas que afecten la contratación de trabajadores formales y que se sumen a los costos laborales que han aumentado fuertemente en forma reciente, como consecuencia del aumento del salario mínimo en años recientes, reducción de la jornada laboral y la recientemente aprobada reforma de pensiones (19% real) se propone redestinar una parte de la cotización del seguro de cesantía que paga el empleador a financiar este beneficio. En concreto, rebajar 0,25 puntos de cotización de la remuneración imponible de cargo de los empleadores”, señala la propuesta.

Para poder entregar mayores beneficios a los que más lo necesitan, se sugiere focalizar el beneficio en aquellas mujeres que cuentan con menores ingresos. Esto por que el precio promedio de las salas cunas,

a nivel nacional, bordearía los \$460.000, lo que en forma universal no es posible de subvencionar. “Se sugiere establecer un copago, que en el caso de las familias de menores ingresos sería asumido por el Estado, mientras que para los sectores de mayores ingresos sería financiado por la propia familia”.

## SUBSIDIO ÚNICO LABORAL

Actualmente son dos los subsidios más relevantes en materia laboral, el subsidio empleo joven (SEJ) y el subsidio empleo para la mujer (BTM, por bono trabajo mujer), cuyo propósito es fomentar la participación laboral de jóvenes entre 18 y 25 años y mujeres entre 25 y 59 años que se encuentran dentro del 40% más vulnerable, respectivamente. El presupuesto de ambos para este año llega a los \$181 mil millones, equivalente al 83% del total de recursos destinados a programas de empleo.

Sin embargo, según LyD, los datos muestran que la participación laboral en mujeres pertenecientes al grupo objetivo no ha mejorado. Y para reafirmarlo entregan cifra: según datos de la Casen para 2013 y 2022, la tasa de participación de las mujeres que son parte de los cuatro primeros deciles ha aumentado solo 2,3 puntos porcentuales (34,5% vs 36,8%), lo que puede explicarse más bien por otras causas, como un mayor acceso a cuidado infantil y educación preescolar.

Por ello para LyD, “terminar con los subsidios anteriormente descritos, que no han tenido efecto positivo en empleabilidad y crear un subsidio único laboral, que funcione bajo la lógica de un impuesto negativo al ingreso, pero manteniendo la focalización en personas de bajos ingresos y que apunte hacia la permanencia del trabajador en el mercado formal. Se genera así una institucionalidad única donde se simplifican los procesos”.

Un impuesto negativo al ingreso consiste en que el Estado paga a quienes están por debajo de cierto umbral de ingresos un subsidio, el que se va reduciendo gradualmente en la medida en que la persona aumenta su nivel de ingresos.

En el informe precisan que “debido a la estrecha situación fiscal que enfrenta la economía chilena, sería irresponsable pro-



poner que el monto de este nuevo subsidio único fuese superior a los montos actuales, por lo tanto, el monto del subsidio deberá ser determinado en función de los recursos públicos disponibles”.

## FLEXIBILIDAD LABORAL

En esta propuesta, LyD, comienza señalando que, en el resto del mundo, varios países como Irlanda, España y Dinamarca, por ejemplo, han avanzado en procesos de desregulación, promoviendo una mayor libertad en la relación laboral y menores costos laborales. Ello ha permitido adaptarse con mayor agilidad a las dinámicas del empleo moderno e impulsando el empleo formal.

Una de las propuestas apunta a modificar el régimen de indemnización por años de servicio, reduciendo su cobertura en una primera etapa a un máximo de 5 años, en línea con la recomendación realizada por la Ode a nuestro país. “En régimen se debe avanzar en eliminar la indemnización por años de servicio, pero a cambio, fortalecer el seguro de cesantía”, precisan.

Asimismo, proponen flexibilizar las causales de término de contrato laboral y avanzar hacia un modelo que permita a los empleadores poner término a la relación laboral por razones económicas, organizacionales o de desempeño, sin necesidad de justificar causales específicas ante

la autoridad administrativa. “La medida propuesta se encuentra en línea con las reformas implementadas en países como Dinamarca bajo el modelo de flexiguridad”, comentan.

## NUEVO SISTEMA DE CAPACITACIÓN

La cuarta propuesta es reformular el actual sistema de capacitación. “Hoy existe un bajo involucramiento de las empresas en los procesos de capacitación, por ello debe establecerse un copago mínimo para las grandes empresas que lleven a cabo acciones de capacitación para sus trabajadores”.

Según este análisis, esa fórmula ayudará a que las empresas se involucren más activamente, pues “están comprometiendo recursos en las acciones de capacitación y exigirán una mejora en la calidad en la oferta de los cursos”.

En ese sentido, se busca establecer una regulación sobre la cantidad de horas mínimas que debe poseer un curso para que pueda ser financiado con cargo a la Franquicia Tributaria, pudiendo existir excepciones a definir por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) dependiendo del área del curso. Hoy los cursos presenciales del Sence tienen una duración promedio de 23 horas, muy por debajo de lo recomendado por la evidencia nacional e internacional en la materia”.