



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



UNIVERSIDAD
MAYOR
para espíritus emprendedores
Vicerrectoría de Investigación
CENTRO DE ECONOMÍA Y
POLÍTICAS SOCIALES



micare
Millennium Institute for Care Research



**Universidad
Andrés Bello®**
Conectar • Innovar • Liderar

SEMINARIO

Subsidios de formalización laboral femenina: Una propuesta de rediseño

M. Alejandra Inostroza Correa, Bárbara Flores Arenas,
Juan Eberhard Aguirre, Paula Miranda Sánchez y
Valentina González Labarthe

14 de enero de 2025

Problema público

La **informalidad** constituye una de las principales preocupaciones en América Latina, pues implica el establecimiento de relaciones laborales insuficientemente protegidas y déficit de trabajo decente. Se asocia a falta de protección social, de representación y riesgos de salud, por ello ha sido considerada como una de las principales responsables de la desigualdad, la pobreza y la exclusión (ILO, 2021). En este sentido, los datos muestran que las **tasas de informalidad femeninas** superan a las masculinas en la mayoría de los países en el mundo (Gardner et al., 2022); y en las cuales las mujeres suelen acceder a los tipos de empleos más precarios y de menor remuneración (ILO, 2021), configurándose como un fenómeno extensamente feminizado.

Revisión de literatura

INFORMALIDAD LABORAL FEMENINA

Impacto de la Maternidad

- **Reducción de Empleo:** El nacimiento del primer hijo disminuye el empleo, las horas trabajadas y los ingresos de las mujeres (Berniell et al., 2021).
- **Aumento de la Informalidad:** Un fuerte incremento en la informalidad laboral entre madres trabajadoras (Berniell et al., 2021).
- **Penalización Salarial:** Las madres reciben salarios más bajos que las mujeres sin hijos (Villanueva & Lin, 2020).

Informalidad Laboral de Género

- **Transiciones Laborales:** Mayor dinamismo y flexibilidad en las cohortes más jóvenes, indicando también una mayor precariedad (Madero-Cabib et al., 2019).
- **Desigualdades en Salud y Cuidado** (Lopez-Ruiz et al., 2017).
- **Consistencia de Factores Sociodemográficos:** Factores como el nivel de educación y el número de hijos influyen en los patrones de empleo femenino (Madero-Cabib et al., 2019).

Revisión de literatura

SUBSIDIOS AL EMPLEO FEMENINO

Subsidio al empleo formal femenino en Zambia (Simuchimba et al., 2020):

- Aumento de la participación femenina en el **empleo formal**.
- Aumento en el **ingreso** que las mujeres aportan al hogar.
- Leve reducción en los **ingresos del gobierno** (financiamiento del programa).

Subsidio al empleo formal femenino en Colombia y Brasil (Farné et al., 2016):

- **No hay efectos** significativos en decisión de participar del empleo formal.
- Incentivo al **empleo informal** → dificultad de monitoreo de ingresos informales, garantiza poder seguir recibiendo ayudas del gobierno.
- Hay que ser cuidadosos al definir el monto, tiempo y cobertura de subsidios.

Subsidio al empleo formal femenino en Italia (Deidda et al., 2015):

- **Efectos heterogéneos** en la población.
- Diferenciados según edad y nivel educativo/calificación.

Revisión de literatura

CASO CHILENO: SEJ Y BTM

Modalidad

- **1er componente:** aporte monetario a trabajadores dependientes o independientes que cumplan determinadas condiciones.
- **2ndo componente:** subsidio a empleadores que tengan trabajadores con postulaciones concedidas y/o efectivas.

Impacto

- Aumento de la tasa de ocupación de beneficiarios y acercamiento a redes de apoyo del Estado.
- **No se observan efectos significativos en el aumento de la** formalidad laboral.
- **Efecto heterogéneo**, diferenciado según % de vulnerabilidad.
- Incentivo de complementar trabajo con **labores informales** de mujeres elegibles para mantener ingresos formales bajos → garantizar acceso a subsidios.

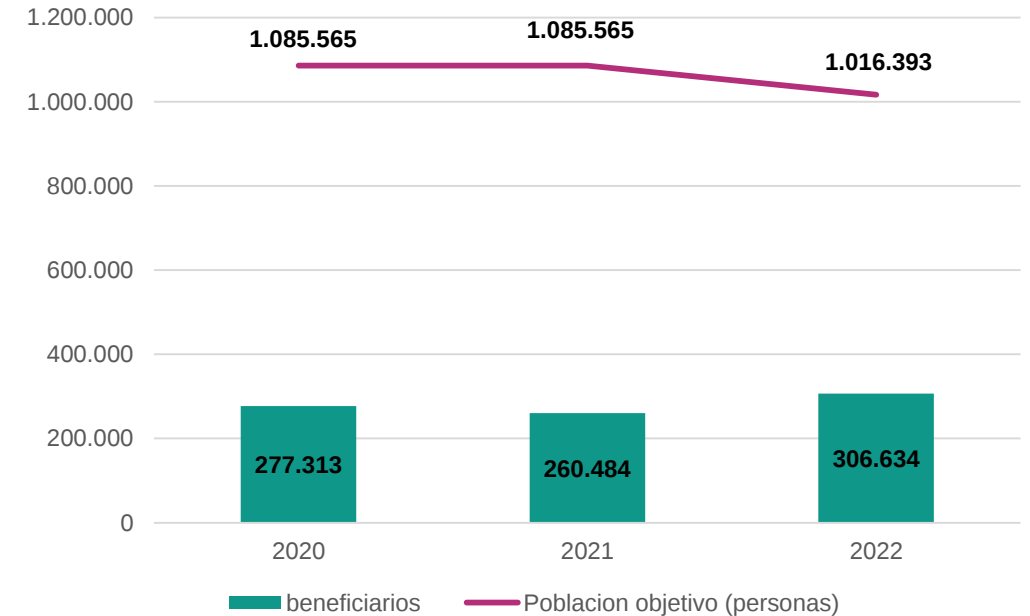
BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

Objetivo del Programa

Contribuir a la inserción de Mujeres en situación de vulnerabilidad entre 25 a 59 años en el campo laboral formal.

Criterios de Cobertura

"El Programa no se estructura en torno a cupos y/o presupuesto disponible, es un beneficio que se entrega a toda persona que cumpla con los requisitos establecidos."

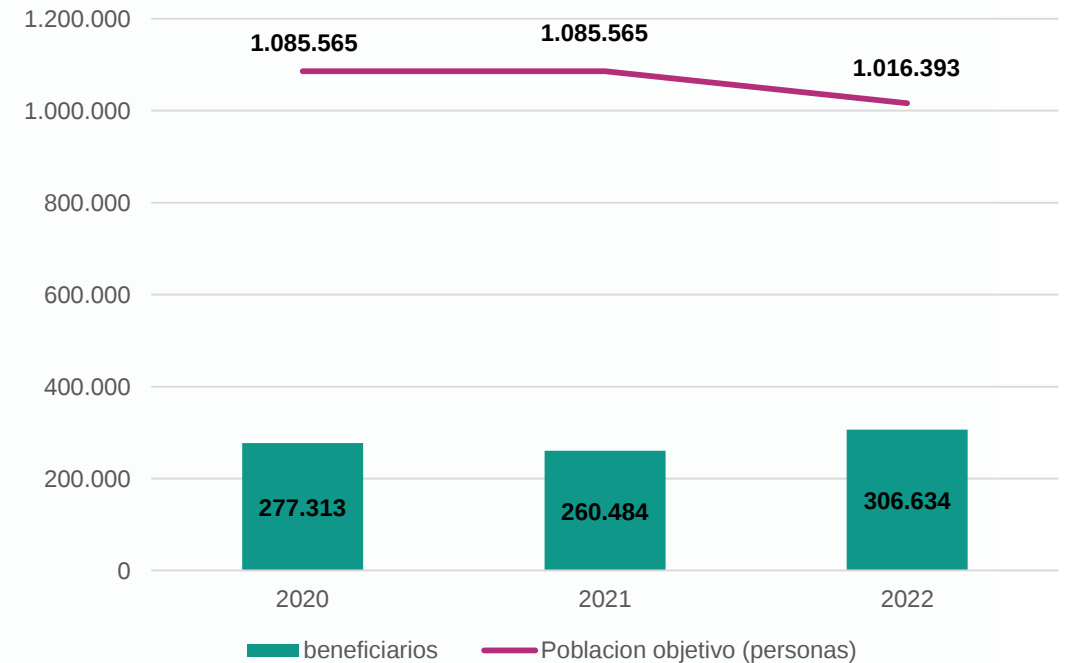


Fuente *Guía de Programas Sociales del Estado de Chile*. (s.f.). Recuperado 26 de abril del 2024 de https://programassociales.sps.gob.mx/reportes/documentos/informacion_financiera_ejercicio2022/27242

SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN

Requisitos para Jóvenes:

- 1.Edad:** Entre 18 y 24 años.
- 2.Empleo:** Trabajar de manera dependiente o independiente.
- 3.Situación Socioeconómica:** Pertenecer al 40% más vulnerable según el Registro Social de Hogares.
- 4.Educación (21 años o más):** Debe tener licencia de educación media.
- 5.Seguridad Social:** Cotizaciones de pensión y salud al día.
- 6.Tipo de Empleo:** No estar empleado en instituciones del Estado o empresas con más del 50% de aporte estatal.
- 7.Ingresos:** Remuneración mensual hasta \$535,148 y anual hasta \$6,421,787.



Fuente *Guía de Programas Sociales del Estado de Chile. (s.f.).* Recuperado 26 de abril del 2024 de https://programassociales.sps.gob.mx/reportes/documentos/informacion_financiera_ejercicio2022/27242

Objetivos

Objetivo General:

Analizar la problemática vinculada a **las bajas tasas de cobertura** del Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y al Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), por parte de mujeres potencialmente elegibles, de aquellas que han sido beneficiarias y de empleadores.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar a las **mujeres elegibles y beneficiarias** de SEJ y BTM a partir de los datos de la encuesta CASEN 2022, mediante modelos econométricos multivariados.
2. Identificar **barreras de acceso** a SEJ y BTM desde la perspectiva tanto de las beneficiarias como de las empresas.
3. Comprender si las barreras de acceso a SEJ y BTM están ligadas a la pertenencia de la **informalidad o formalidad laboral** de las mujeres que son potenciales beneficiarias.
4. Proponer un **diseño mejorado** para avanzar efectivamente en tasas de formalización laboral femenina para SEJ y BTM basado en los hallazgos obtenidos.

Metodología

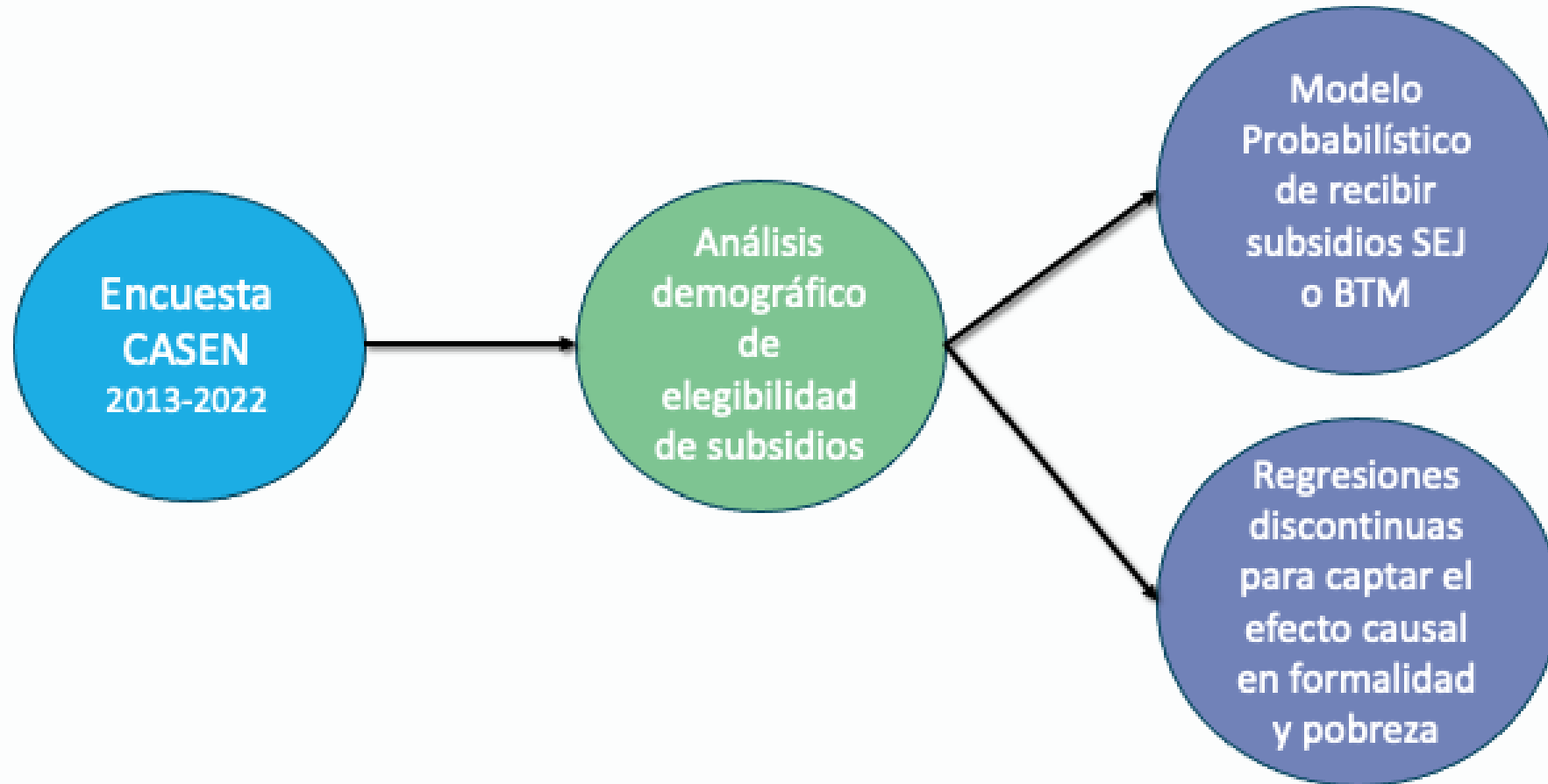
Enfoque Mixto

- **Análisis Cuantitativo**
 - Uso de encuestas CASEN (2013-2022) para caracterizar a las beneficiarias y población objetivo de los subsidios.
 - Aplicación de modelos econométricos (Probit y regresión discontinua) para analizar la probabilidad de ser beneficiaria y los factores asociados.
- **Análisis Cualitativo**
 - Entrevistas semiestructuradas a mujeres beneficiarias y beneficiarias potenciales y empresarios.

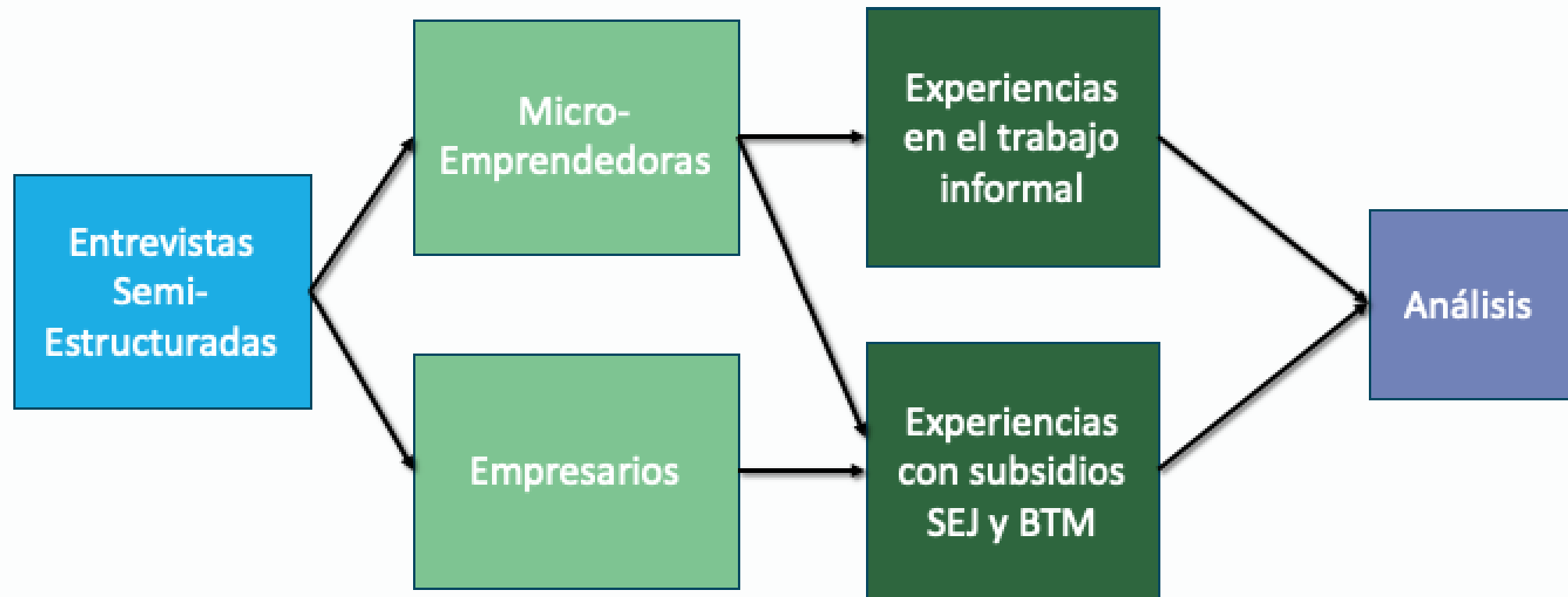
Fuentes de Datos

- Encuestas CASEN y datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) para caracterización de empresas y población.
- Información cualitativa obtenida de entrevistas en el contexto del Fondo Esperanza.

METODOLOGÍA CUANTITATIVA



METODOLOGÍA CUALITATIVA



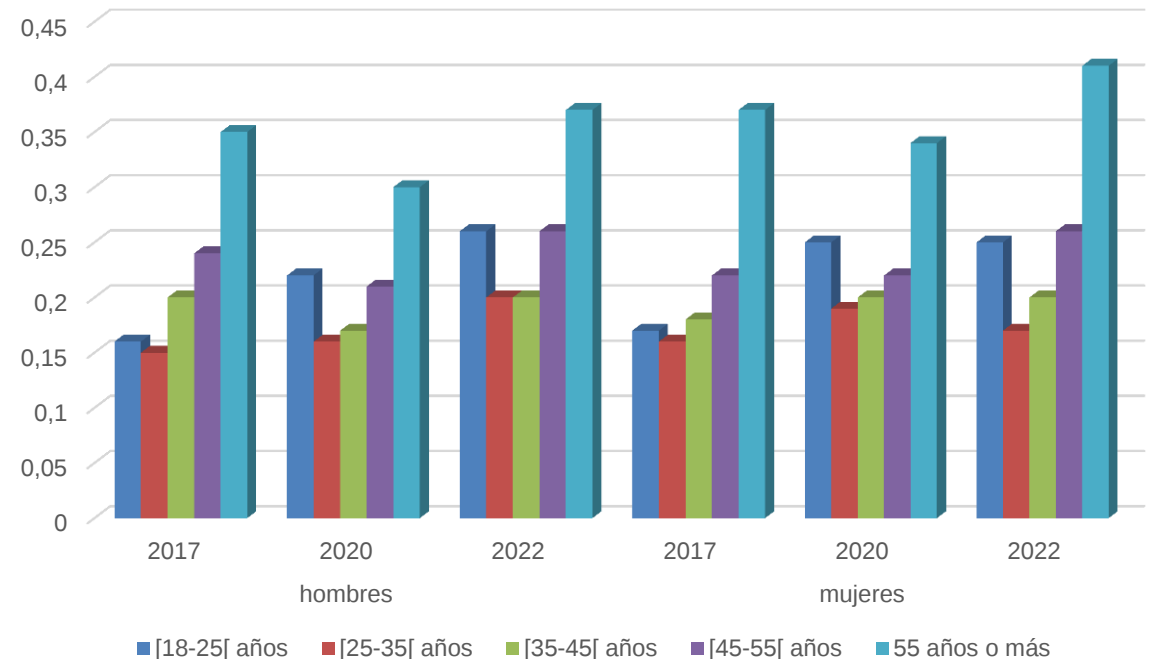
Resultados cuantitativos

¿Quiénes son las personas ocupadas informales?

Los módulos sobre trabajo y salud de CASEN permiten identificar a personas ocupadas informales, definidas por el MDSyF como aquellas personas asalariadas o trabajadoras de servicio doméstico que no cuenten con cotizaciones de salud o previsión social por su vínculo laboral, teniendo que cumplirse ambos criterios de forma simultánea.

Adicionalmente se consideran como personas ocupadas informales a familiares no remunerados, y trabajadores por cuenta propia exceptuando personas en el poder ejecutivo, profesionales y técnicos.

Proporción de personas en ocupación formal, según sexo, tramos de edad y años

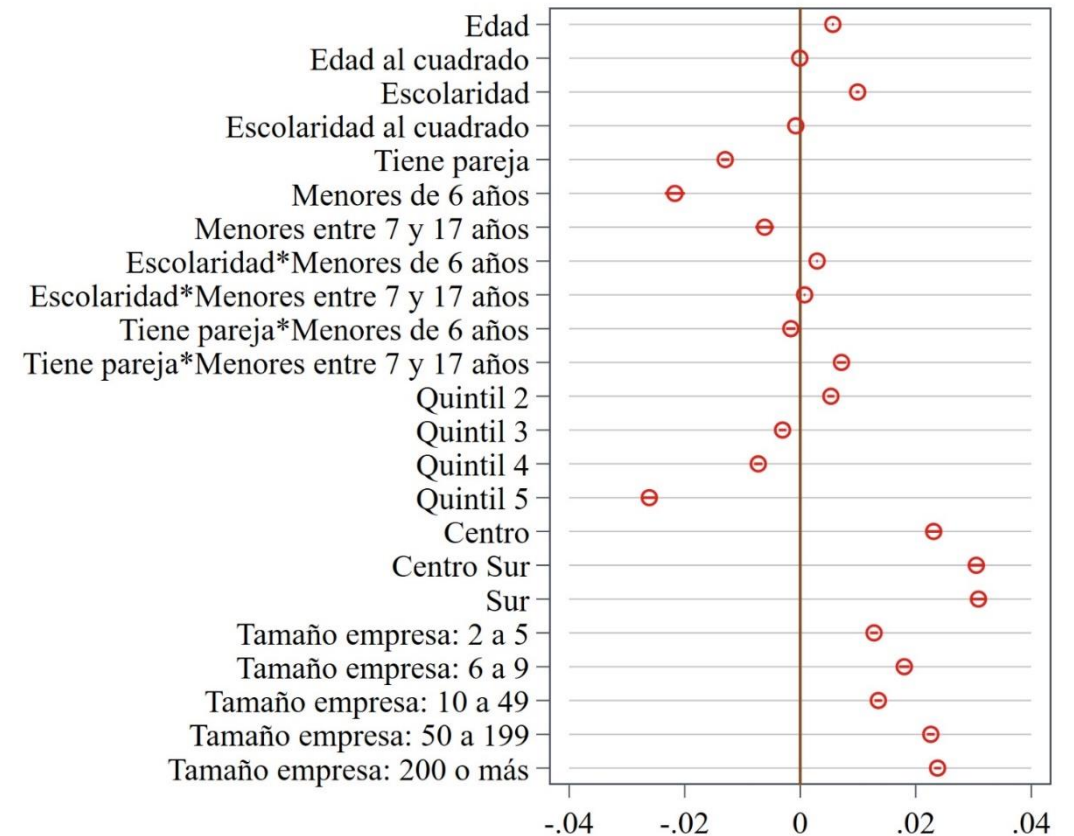


Relación entre informalidad y edad tiene forma de U: Es más probable para menores de 25 y mayores de 55 años.

Resultados cuantitativos

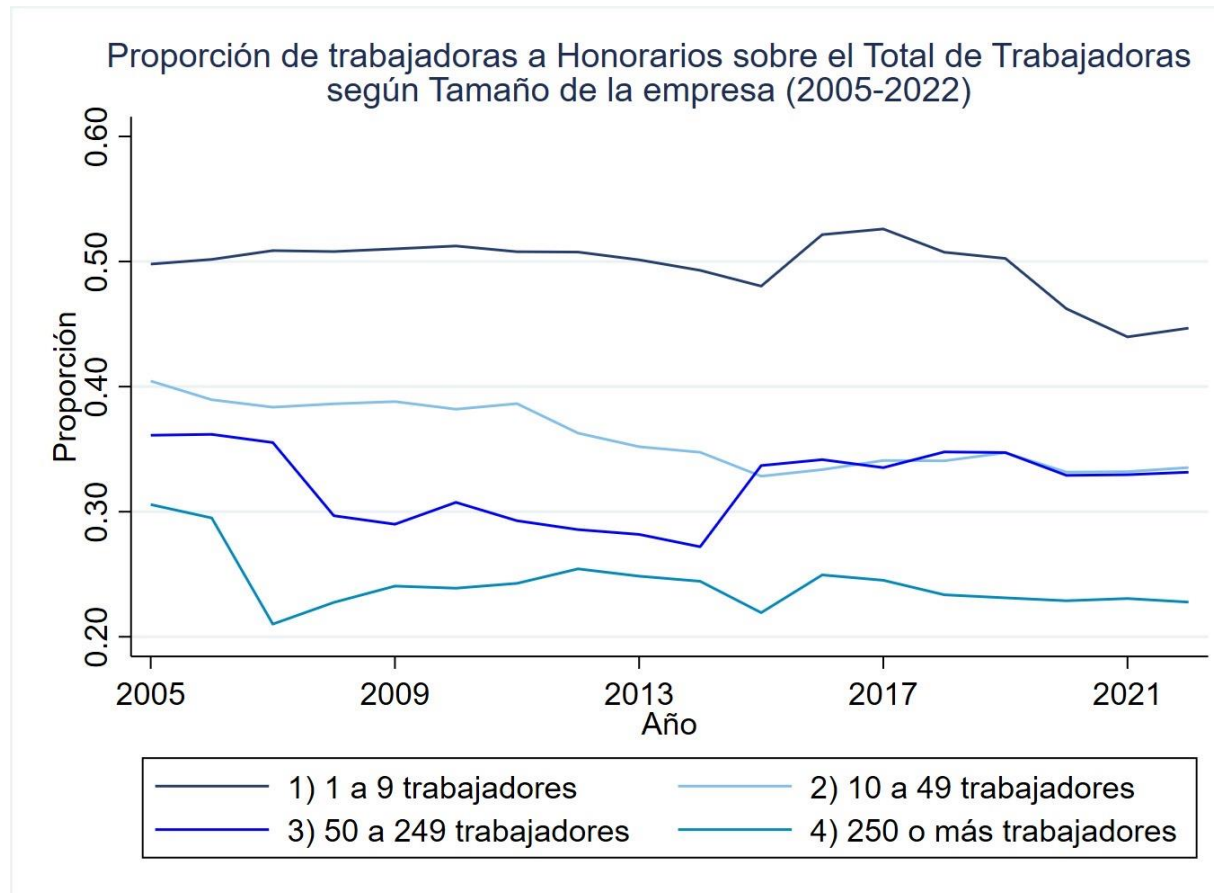
Factores relacionados a la posibilidad de obtener el BTM

Relación positiva (+)	Relación negativa (-)
Edad	Tener pareja
Escolaridad	Quintil de ingreso autónomo (3 a 5)
Quintil de ingreso autónomo (1 a 2)	Zona norte
Zona centro, centro-sur y sur	Presencia de menores entre 7 y 17 años
Tamaño de la empresa	



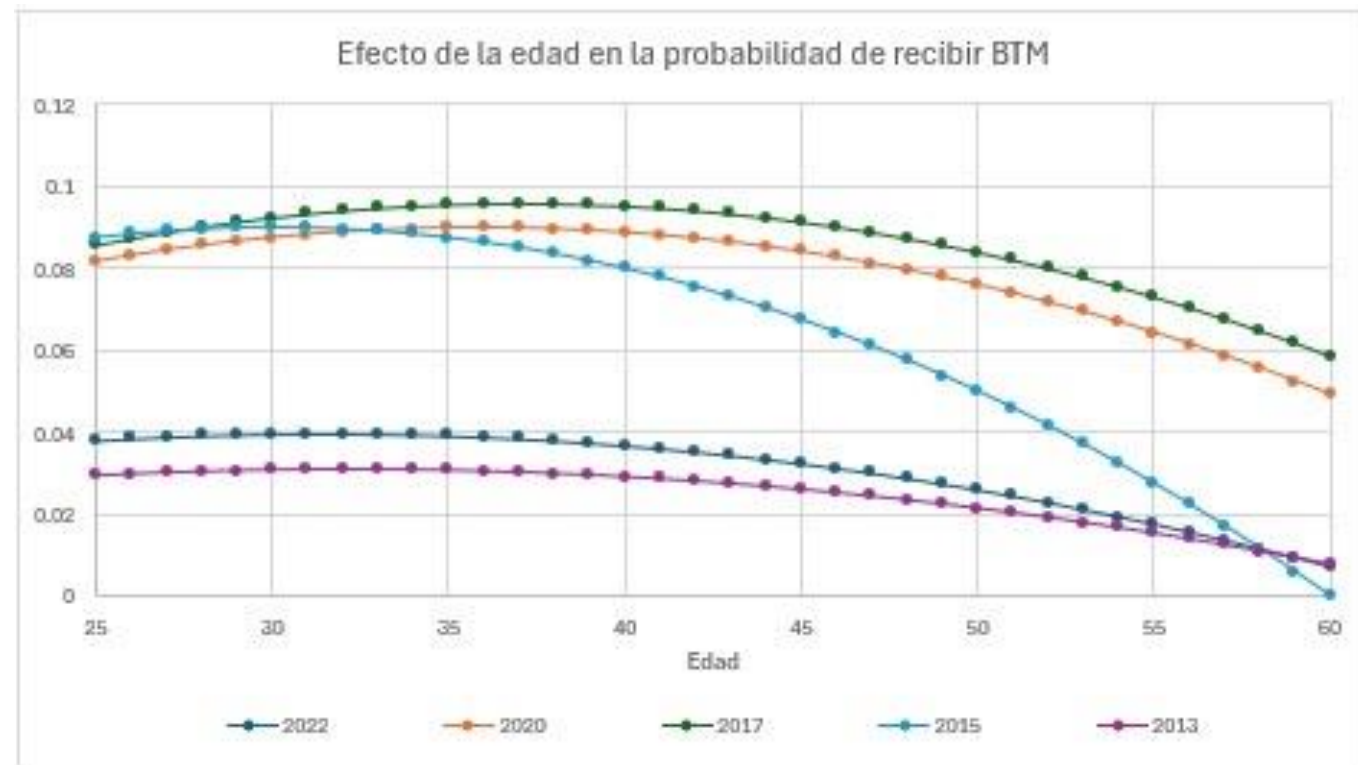
Resultados cuantitativos

Patrón de contratación de trabajadoras a honorarios y tamaño de la empresa



Resultados cuantitativos

Efectos intra e inter cohortes



Resultados cualitativos

El BTM y el SEJ no se constituyen como incentivos al acceso a la formalidad, sino más bien como incentivos a la **permanencia en la formalidad**.

Los subsidios tienen **efectos diferenciados** según el perfil de las beneficiarias, donde estos parecen ser más efectivos en grupos de mujeres:

- Más jóvenes.
- Con trayectorias laborales preexistentes más bien formales.

Las principales barreras de acceso a los subsidios son las **asimetrías de información** y los “**costos de molestia**” asociados con los procesos de postulación.

Los **montos** de los subsidios son considerados demasiado bajos como para ser incentivos poderosos a la formalidad.

Los subsidios son considerados por las beneficiarias como **un complemento al ingreso** más que como un incentivo al empleo formal.

Propuesta de rediseño

Objetivo

- Rediseñar los subsidios de formalización laboral para mejorar su efectividad y cobertura en el empleo femenino.

Propuesta

- Crear un subsidio único que integre el SEJ y el BTM, dirigido a mujeres entre 18 y 59 años.

Ejes de la Propuesta

1. Focalización
2. Monto
3. Duración
4. Acceso a la información
5. Articulación con otras políticas

FOCALIZACIÓN

Problemática de Focalización

- Subsidios actuales diluyen su impacto al estar disponibles para empresas grandes y trabajadoras que cotizan, independientemente de su perfil.

BONO AL TRABAJO DE LA MUJER

Tabla 1: Empresas cuyas trabajadoras reciben el BTM entre octubre del 2023 y septiembre del 2023

Tamaño	Nº Empresas	% Empresas	Nº Trabajadores con Pago	% Trabajadores Únicos con Pago	Pago Promedio Empresas
1-9 trabajadores	394	41%	448	2%	\$16.021
10-49 trabajadores	139	14%	254	1%	\$13.711
50-199 trabajadores	128	13%	551	2%	\$12.123
>= 200 trabajadores	311	32%	24.703	95%	\$11.373
Total	972		25.956		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del SENCE 2023.

SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN

Tabla 1: Empresas cuyos trabajadores reciben el SEJ entre octubre del 2023 y septiembre del 2023

Tamaño	Nº Empresas	% Empresas	Nº Trabajadores con Pago	% Trabajadores Únicos con Pago	Pago Promedio Empresas
1-9 trabajadores	264	32%	297	1%	\$14.216
10-49 trabajadores	127	15%	233	0%	\$12.772
50-199 trabajadores	115	14%	745	1%	\$13.841
>= 200 trabajadores	322	39%	51.852	98%	\$13.349
Total	826		53.127		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del SENCE 2023.

FOCALIZACIÓN

Problemática de Focalización

- Subsidios actuales diluyen su impacto al estar disponibles para empresas grandes y trabajadoras que cotizan, independientemente de su perfil.

Propuesta de Focalización

- **Enfoque en PYMES:** Apoyar a empresas con limitaciones para ofrecer empleo formal, donde el subsidio puede tener un mayor impacto.
- **Enfoque en Mujeres Jóvenes (18-25 años):** Evitar que las mujeres inicien sus trayectorias en la informalidad, promoviendo estabilidad a lo largo de su vida laboral.

Propuesta de rediseño

MONTO

Situación Actual

- El monto de los subsidios es insuficiente y no se ajusta al salario mínimo, reduciendo su poder como incentivo.

“E:¿Qué aspectos de los subsidios que recibiste tanto del SEJ, como BTM, cambiarías para que fueran más efectivos?”

S: Directamente los montos, o sea que sean unos montos que de verdad favorezcan a las personas o a los jóvenes en este caso, o a las mujeres trabajadoras que de verdad les genere un impacto en los ingresos, ya sea una vez al año o mensualmente”

(Mujer, 30 años, beneficiaria del BTM y SEJ, contadora).

Propuesta de rediseño

MONTO

Situación Actual

- El monto de los subsidios es insuficiente y no se ajusta al salario mínimo, reduciendo su poder como incentivo.

Propuesta de Ajuste

- Establecer el monto del subsidio como un **porcentaje del salario mínimo**, con **ajustes automáticos periódicos**.
- Revisión cada dos años para mantener su efectividad y adaptarse **a cambios económicos**.

DURACIÓN

Problemática de Duración

- Duración actual (hasta 24 meses para BTM y hasta 7 años para SEJ) puede fomentar dependencia y no garantiza inserción estable en el mercado laboral.

Propuesta de Ajuste

- Reducir la duración del subsidio a **6-12 meses** para fomentar la transición hacia el empleo formal sin dependencia.
- Implementar **bonificaciones por permanencia** para empresas que mantengan a las trabajadoras contratadas tras finalizar el subsidio.

Propuesta de rediseño

ACCESO A LA INFORMACIÓN

Desafíos Actuales

- Información compleja y difícil de entender limita el acceso de beneficiarias y empleadores.

“E: Perfecto. Y los subsidios, entonces según lo que me dice, no se presentan como incentivos para permanecer como en el empleo formal para los trabajadores.

T: No, no. No, son muy poco al final. Y, además, que cuesta tanto postular, te hacen todo tan engorroso que uno al final como empresario lo único que quiere es producir y estar trabajando y es pérdida de tiempo ir a hacer cualquier trámite a los servicios públicos, es una pérdida de tiempo increíble. Entonces al final yo yo prefiero evitarlo y no postular al subsidio por lo mismo.”

(Empleador, hombre, empresa panificadora)

ACCESO A LA INFORMACIÓN

Desafíos Actuales

- Información compleja y difícil de entender limita el acceso de beneficiarias y empleadores.

Propuesta de Mejora

- Simplificar el lenguaje de los subsidios en la comunicación oficial y mejorar **la difusión proactiva** dirigida a trabajadoras y empresas.
- Crear un **sistema de ventanilla única** para centralizar postulaciones y reducir carga administrativa.

Propuesta de rediseño

ARTICULACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

Propuesta de Articulación

- Capacitación: Brindar acceso gratuito a programas de capacitación laboral, mejorando la empleabilidad de las beneficiarias.
- Complemento de Cuidado: Incluir un componente de cuidado para cubrir gastos de cuidado de hijos o dependientes, facilitando la participación laboral de las mujeres.

Impacto Esperado

- Mejorar la sostenibilidad en el empleo formal y reducir las barreras de cuidado que limitan la participación laboral femenina.

Conclusiones

- El Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio al Empleo Joven (SEJ) presentan desafíos en cobertura y efectividad para reducir la informalidad laboral femenina.
- A pesar de sus limitaciones, estas herramientas siguen siendo fundamentales para promover el acceso al empleo formal, especialmente en sectores vulnerables.
- Es necesario rediseñar los subsidios:
 - Ajustar montos y duración.
 - Simplificar procedimientos.
- Los subsidios deben articularse con políticas complementarias, como programas de capacitación y apoyo al cuidado familiar, para fomentar trayectorias laborales formales sostenibles para las mujeres.



Gracias