

Subsidio Previsional al Trabajador Joven:

Ideas que podrían aumentar cobertura y monto de las pensiones



- Aunque son compatibles para el trabajador el Subsidio al Empleo Joven y el Previsional al Trabajador Joven, este último tiene baja demanda. En 2023, se concedieron 45 mil solicitudes al subsidio previsional, lo que equivale al 15 % del total beneficiarios del subsidio al empleo en el mismo periodo (302 mil).
- Explican el bajo uso del subsidio previsional su bajo monto y forma de pago. El subsidio previsional entrega \$23.000 a la cuenta de capitalización individual del trabajador para su pensión futura versus el subsidio al empleo que entrega un beneficio con pago directo al trabajador de \$42.377¹ mensuales.
- Algunas ideas que se pueden explorar tales como entregar adscripción automática con la primera cotización o realizar solo una postulación para acceder a ambos subsidios incrementarían su uso.
- Considerando la baja utilización por parte del empleador del subsidio previsional. Se podría analizar el traspaso del monto del empleador al trabajador, lo que aumentaría la cotización del 5% al 10% del salario mínimo, aumentando hasta en \$30 mil la pensión mensual.

¹ Monto máximo por pagar de acuerdo con la renta mensual del trabajador.

Descripción del Subsidio Previsional al Trabajador Joven (STJ) y Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y algunas consideraciones

Subsidio previsional a los trabajadores jóvenes (STJ) administrado por el IPS

Subsidio al empleo joven (SEJ) administrador por el SENCE

Existen dos programas dirigidos a incentivar la contratación de trabajadores jóvenes, el Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes, comúnmente llamado STJ, y el Subsidio al Empleo Joven, SEJ. El subsidio previsional es administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS) y el subsidio al empleo por el SENCE, instituciones dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este documento realiza en la primera sección una descripción de los objetivos, características, beneficios, beneficiarios y gasto fiscal. Actualmente el STJ tiene baja demanda tanto de trabajadores y empleadores, por lo que se listan algunos de los factores que podrían estar afectando su uso. En la última sección, se incorporan algunas consideraciones que podrían ayudar para mejorar el acceso de los trabajadores jóvenes a este beneficio.

1. Descripción de los beneficios

El STJ nace con la reforma previsional de la Ley 20.255 de 2008. Es un subsidio estatal mensual que incentiva la contratación de jóvenes trabajadores de 18 a 35 años, pagado tanto a trabajadores, mediante el subsidio a la cotización como a empleadores con el subsidio a la contratación.

El subsidio a la cotización entrega \$25 mil mensuales a la cuenta de capitalización del trabajador hasta por 24 meses

Su principal objetivo es incentivar el empleo juvenil con cobertura previsional y reducir las lagunas de cotizaciones previsionales, especialmente relevantes al inicio de la vida laboral.

El subsidio a la cotización se suma a la cotización obligatoria del 10%, es un aporte del Estado equivalente al 50% de una cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo para jóvenes entre 18 y 35 años que tengan un contrato de trabajo. El monto de la cotización es **depositado a la cuenta de capitalización individual de la AFP**, el que no estará afecto a cobro de comisiones por parte de la AFP. El beneficio se realiza solo para las primeras 24 cotizaciones (continuas o discontinuas).

El empleador recibe mensualmente \$25 mil por cada trabajador joven contratado que cumpla los requisitos

El subsidio a la contratación está dirigido a empleadores que puedan postular a trabajadores jóvenes contratados que ganen un sueldo igual o inferior a 1,5² ingresos mínimos mensuales y que tengan menos de 24 cotizaciones. El pago del subsidio solo se verificará respecto de aquellos meses en que el empleador entere las cotizaciones de seguridad social del trabajador en los plazos correspondientes. El empleador recibirá mensualmente el mismo monto que el trabajador, cuando se verifique el pago de las cotizaciones de seguridad social del trabajador.

El SEJ se aprueba con la Ley 20.338 de 2009. Está dirigido a jóvenes entre 18 y 24 años que trabajen de forma dependiente o independiente³ y que pertenecen al 40% de menores ingresos del Registro Social de Hogares. Que hayan obtenido su licencia de enseñanza media⁴ y que tengan al día con cotizaciones previsionales. En el caso de los trabajadores dependientes el empleador recibe un 1/3 del monto que recibe que recibe el trabajador.

Son compatibles para el trabajador e incompatibles para el empleador el pago paralelo de los dos subsidios

Su principal **objetivo** es generar estímulos a la contratación formal de jóvenes de alta vulnerabilidad social, además de entregar un beneficio económico para mejorar el ingreso de los trabajadores.

Este subsidio entrega un incentivo que varía con la remuneración imponible del trabajador. El trabajador dependiente tiene que acreditar una renta bruta mensual inferior a \$606.537 o una renta bruta anual inferior a \$7.278.446.

Para los empleadores el STJ y el SEJ es incompatible, por lo que el empleador debe optar entre uno o el otro.

Dado la similitud de los objetivos y la focalización de ambos programas, la siguiente tabla muestra una comparación que permita distinguir las diferencias en relación con beneficios entregados, la población elegible e incompatibilidades.

² Los subsidios a la contratación y a la cotización se mantendrán en el caso que la remuneración imponible del trabajador se incremente por sobre 1,5 veces un ingreso mínimo mensual y en cuanto dicha remuneración no supere los dos ingresos mínimos mensuales. Este incremento solo se puede dar a contar del décimo tercer mes en que se perciban dichos subsidios. En caso de que el incremento se verificase con anterioridad a dicho mes, se extinguirán ambos beneficios.

³ Si el trabajador es dependiente puede recibir el pago mensual o anual. En el caso de los independientes el pago se realiza de forma anual.

⁴ Requisito para jóvenes de 21 años o más.

Tabla N°1
Comparación Subsidio Previsional Joven y Subsidio al Empleo Joven

Temas	Ley 20.255 Art. 82 STJ	Ley 20.338 SEJ
Vigencia	Subsidio al empleador: desde 1 de octubre de 2008 Subsidio al trabajador: desde 1 de julio de 2011	Subsidio al trabajador y al empleador rigen desde el 1 de Julio de 2009
Requisitos de edad	Entre 18 y 35 años	Entre 18 y menos de 25 años
Requisitos de pobreza	No tiene	Pertenecer al 40% más pobre de la población de acuerdo con el registro social de hogares
Requisito de ingreso	Tener una remuneración imponible igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual (690.000)	Si se elige pago mensual, acreditar una remuneración bruta mensual inferior a \$635.651. Para la modalidad anual, una renta inferior a \$7.627.812.
Duración del beneficio	Hasta un máximo de 24 cotizaciones (deben corresponder a las primeras 24 cotizaciones registradas, continuas o discontinuas)	Se puede recibir el beneficio hasta los 25 años. Se puede extender en caso de maternidad o estudios.
Beneficio	Subsidio a la contratación: 50% de la cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo (5% de la remuneración imponible) Subsidio a la cotización: 50% de la cotización previsional calculada sobre un ingreso mínimo (5% de la remuneración imponible) Subsidio al trabajador irá a la cuenta de capitalización individual.	El SEJ está dirigido a trabajadores y empleadores, incentivando la incorporación laboral. Empleador: Recibe un aporte monetario equivalente a un tercio del monto que recibe el trabajador beneficiario. Trabajador: Existe dos modalidades de pago, anual y mensual: Anual⁵: i. Tramo A: trabajador con renta inferior a \$3.234.866 reciben un monto entre \$1 y \$646.973. ii. Tramo B: trabajador con renta superior a \$3.234.866 e inferior a \$4.043.582 reciben un monto cercano a \$646.973. iii. Tramo C: trabajador con renta superior a \$4.043.582 e inferior a \$7.278.446 reciben un monto cercano a \$646.973 a \$1.

⁵ Pago anual 2023.

Temas	Ley 20.255 Art. 82 STJ	Ley 20.338 SEJ
		<p>Mensual⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> iv. Tramo A: trabajador con renta mensual igual o inferior a \$282.512 reciben un monto desde \$1 a \$42.377. v. Tramo B: trabajador con renta mensual superior a \$282.512 e inferior a \$353.140 reciben un monto cercano a \$42.377. vi. Tramo C: trabajador con renta superior a \$353.140 e inferior a \$635.651 reciben un monto cercano a \$42.377 a \$1. <p>Se realiza el pago directo al trabajador.</p>
Tipo de trabajador beneficiado	Trabajador dependiente	<p>Trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo</p> <p>Trabajador independiente (este último debe, además, ser contribuyente del impuesto a la renta de 2ª categoría y estar al día en el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y salud).</p>
Incompatibilidades	Este subsidio es incompatible con el SIS (este debe ser pagado por el trabajador)	<p>*El empleador deberá optar entre SEJ y STJ.</p> <p>*No trabajar en alguna institución del Estado o empresa con aporte estatal superior al 50%.</p> <p>*No ser beneficiario del ingreso Mínimo Garantizado.</p>

Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a información de las leyes 20.255 y Ley 20.338 e información publicada en las páginas de Chile atiende y Sence.

⁶ Pago mensual 2024.

Algunas cifras y consideraciones

2. Evolución de los beneficios

2.1. Subsidio Previsional al Trabajador Joven (STJ)

El gráfico N°1 muestra la evolución de los **otorgamientos** desde la implementación del *subsidio a la cotización* (julio 2011). En 2011, se otorgaron 122 mil solicitudes, desde el 2012 y hasta el año 2019 se aprobaron en torno a 20 mil solicitudes anuales. Desde el 2020 en adelante se han duplicado el número de trabajadores anuales a quienes se les aprobó el beneficio. Durante el 2023 se aprobaron cerca de 45 mil solicitudes.

A cerca de **45 mil** trabajadores se les otorgó el subsidio a la cotización durante el 2023

Subsidios pagados. El gráfico N°2 muestra que desde la implementación del *subsidio a la contratación* (octubre de 2008), el número de subsidios entregados a las empresas beneficiarias ha tenido una fuerte disminución en el tiempo, es así como, durante el año 2009 se pagaban alrededor de 135 mil subsidios y en la actualidad se pagan alrededor de 3 mil. En referencia al *subsidio a la cotización* (julio de 2011), se observa que los pagos fueron relativamente constantes hasta el año 2019, a partir de esa fecha hay un incremento gradual y sostenido de los subsidios pagados. Durante el 2023 se pagaron en total 451 mil⁷.

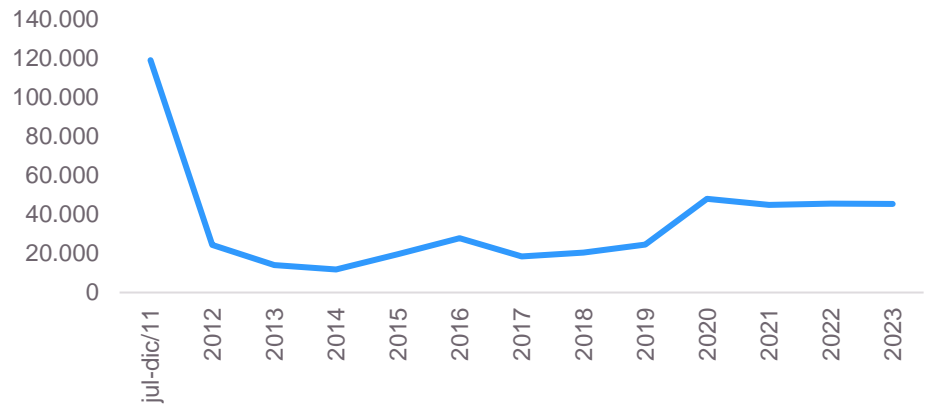
Solo **3 mil subsidios a la contratación** fueron pagados a los empleadores durante el 2023

Desde la implementación del subsidio a la cotización y hasta el año 2020 el número promedio anual de **trabajadores⁸ que recibieron el pago** del subsidio se mantuvo en el tiempo, en torno a 16 mil. A partir de ese año y la fecha, se observa que el número de trabajadores ha tenido un incremento. Durante el año 2023 recibieron el pago en promedio alrededor de 30 mil trabajadores (ver gráfico N°3).

7 Es importante especificar que un trabajador puede recibir múltiples pagos al año por lo que el número de subsidios no equivale al número de trabajadores a los que se les aprobó el beneficio.

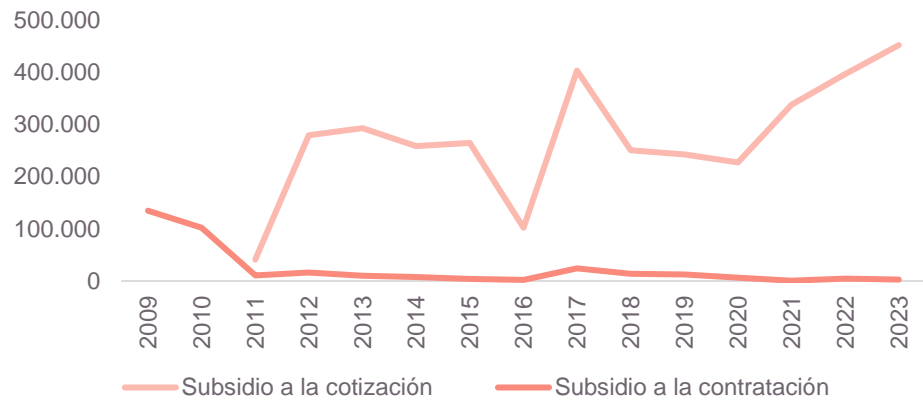
8 Dado que el pago del beneficio puede ser continuo o discontinuo en el tiempo un trabajador puede recibir el pago en múltiples años.

Gráfico N°1
Número de otorgamientos anuales del subsidio a la cotización (STJ)



Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a estadísticas publicadas por la Subsecretaría de Previsión Social.

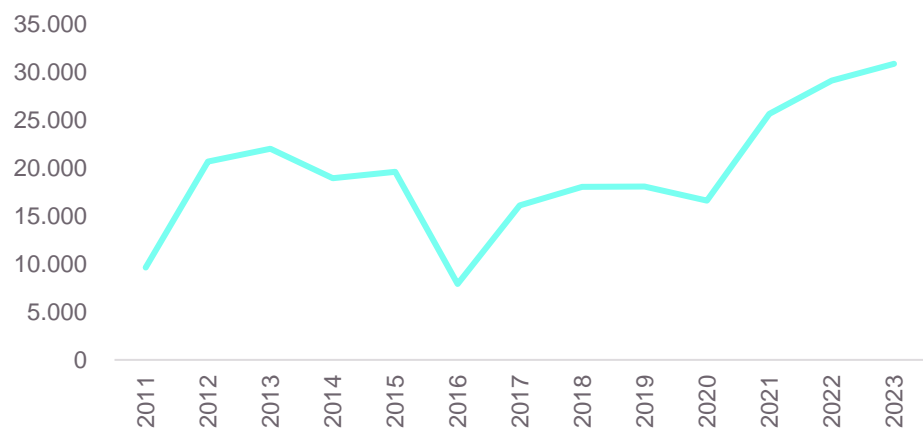
Gráfico N°2
Número de subsidios pagados cada año (STJ)



Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a estadísticas publicadas por la Subsecretaría de Previsión Social.

Nota: Durante el año 2016 se generó un problema con la plataforma de pagos, los mimos fueron pagados el año 2017.

Gráfico N°3
Promedio anual de trabajadores que recibieron pago (STJ)



Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a estadísticas publicadas por la Subsecretaría de Previsión Social.

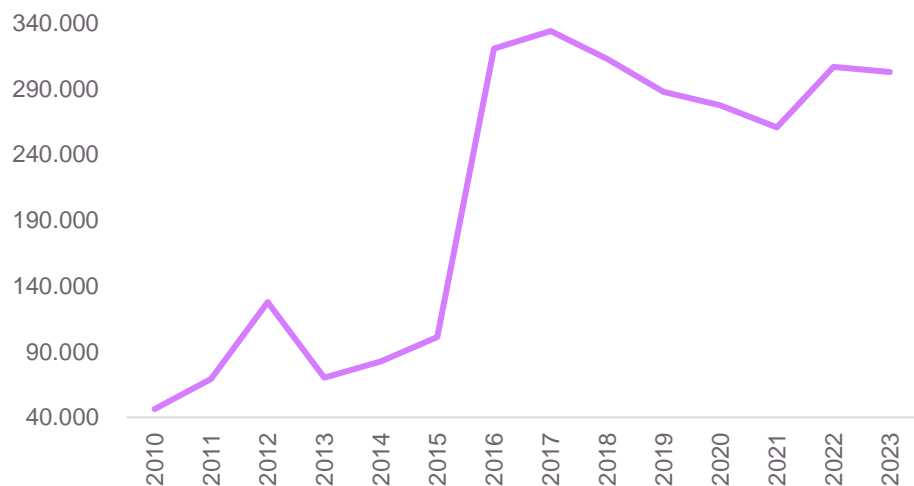
Nota: Durante el año 2016 se generó un problema con la plataforma de pagos, los mimos fueron pagados el año 2017.

2.2. Subsidio al Empleo Joven (SEJ)

El gráfico N°4 muestra que desde su implementación y hasta el 2017 el número de beneficiarios que recibió el pago del beneficio del subsidio al empleo aumentó. A partir del 2017 y hasta el 2021 tuvo un descenso y el promedio de beneficiarios durante este periodo fue alrededor de 300 mil. Al igual que el subsidio previsional desde el año 2021, el número de beneficiarios se incrementó. Durante el año 2023 se pagaron alrededor de 302 mil.

Durante el 2023 se pagaron 302 mil subsidios al empleo joven

Gráfico N°4
Número de trabajadores que recibieron pago cada año (SEJ)



Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a estadísticas publicadas por el Sence y SUSESO.

3. Evolución del presupuestos y gasto

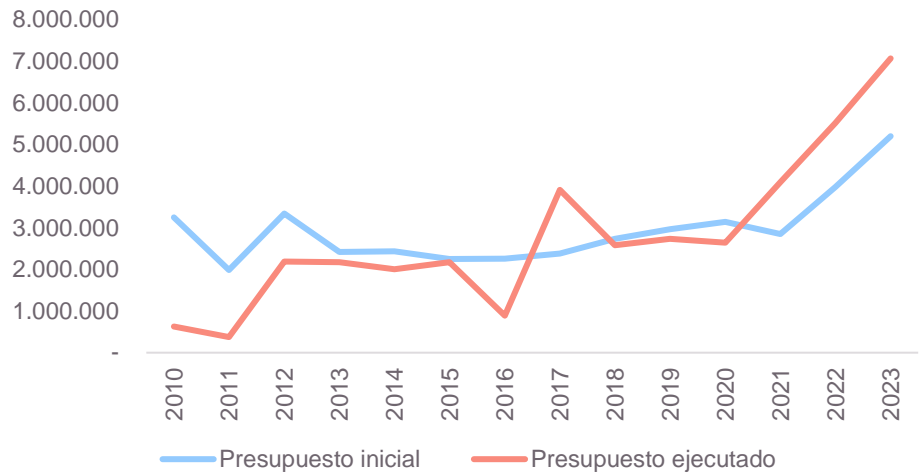
3.1. Subsidio Previsional al Trabajador Joven (STJ)

El presupuesto asignado al STJ solo representa el 9% del asignado para el SEJ

El gráfico N°5 muestra que el presupuesto inicial⁹ entregado al STJ se mantuvo relativamente constante hasta el año 2019, a partir de esa fecha se observa un incremento gradual. Destaca también, que desde la implementación del subsidio y hasta el año 2020 el presupuesto asignado fue menor al ejecutado. Solo en los últimos 3 años, el presupuesto ejecutado ha excedido al presupuesto inicial en alrededor de un 40%.

⁹ Corresponde al total de gastos definidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público o Servicio.

Gráfico N°5
Presupuesto inicial y ejecutado (M\$) (STJ)



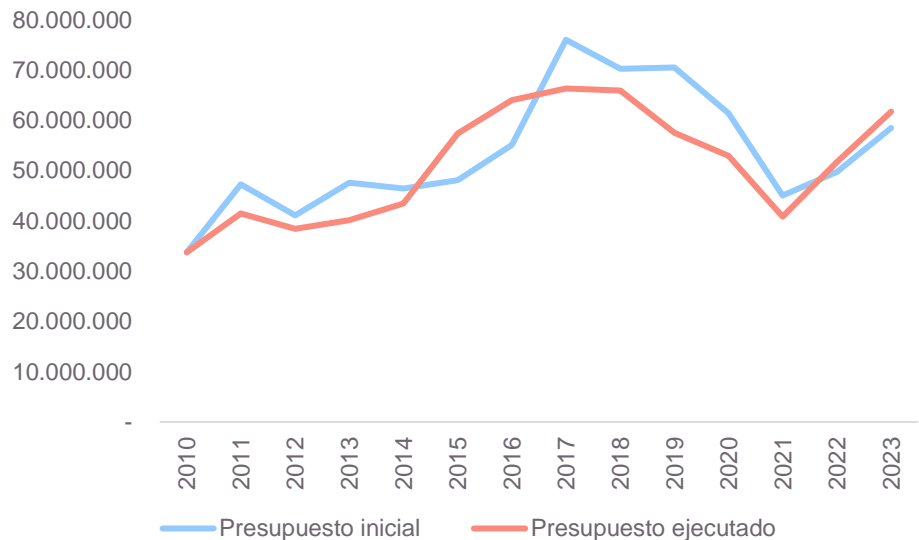
Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a la ley de presupuestos publicadas por Dipres.

3.2. Subsidio al Empleo Joven (SEJ)

El presupuesto asignado al SEJ para el 2023 fue USD \$67 millones

El gráfico N°6 muestra que a diferencia del STJ el SEJ tuvo un presupuesto inicial creciente hasta el año 2017. A partir de este periodo el presupuesto asignado disminuyó en línea con lo ejecutado. Desde el año 2021 se observa un leve incremento del presupuesto ejecutado versus el inicial, lo que se refleja en el mayor incremento de trabajadores beneficiarios.

Gráfico N°6
Presupuesto inicial y ejecutado (M\$) (SEJ)



Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP. Construido en base a la ley de presupuestos publicadas por Dipres.

Uno de los principales factores de la baja demanda del subsidio a la cotización del STJ puede estar relacionada con el pago futuro del beneficio (pensión de vejez)

Otro factor está relacionado con la incompatibilidad de los subsidios para el empleador

4. Potenciales causas de la baja demanda del STJ

Hoy el Subsidio Previsional al Trabajador Joven tiene muy poca demanda a diferencia del subsidio al empleo joven. Así como en 2023, se aprobaron 45 mil solicitudes del subsidio previsional, en contraste con el subsidio al empleo joven, donde se pagaron unos 302 mil beneficios a trabajadores (potenciales beneficiarios STJ). A continuación, se resumen aquellos factores que podrían estar influyendo en la baja demanda:

- i. El STJ entrega un ahorro para la futura pensión versus el SEJ que entrega liquidez en el instante para los trabajadores.
- ii. El monto promedio al empleador del STJ es potencialmente menor al SEJ por los plazos establecidos para la entrega de cada beneficio. Los empleadores del STJ reciben un máximo de 24 pagos por trabajador (total cotizaciones pagadas al trabajador por el 50% de la cotización) versus los empleadores del SEJ quienes pueden recibir el beneficio hasta por 8 años por trabajador (se paga a trabajadores desde los 18 a los 25 años y el empleador recibe 1/3 de monto pagado al trabajador).
- iii. El STJ y el SEJ son incompatibles para el empleador, por lo que potencialmente opta por el beneficio que le entrega mayor monto. De acuerdo con el punto anterior, el empleador preferiría recibir el SEJ.
- iv. Dado la incompatibilidad anterior, podría no ser de interés del empleador dar a conocer el beneficio STJ. Por lo que el trabajador podría no postular por desconocimiento.

5. Ideas para mejorar el uso del STJ y potenciales impactos en la pensión

- i. Establecer mecanismos automáticos de adscripción con la primera cotización si cumple los requisitos.
- ii. Eliminar la doble postulación. Una vez el trabajador postule al SEJ, automáticamente se debería acceder al STJ, si cumple los requisitos, de manera de recibir paralelamente los dos subsidios. El cruce de las bases de datos de cada uno de los subsidios podría no ser complejo dado que las instituciones administradoras de los beneficios son dependientes del mismo Ministerio.

Para incentivar el uso del SEJ la inscripción automática y una mayor difusión de las entidades relacionadas son propuestas a explorar

Dado el bajo uso del empleador del subsidio a la contratación una idea es aumentar la cotización del 5% al 10% del salario mínimo al trabajador

Aumentar tasa de cotización del subsidio a la cotización llevará a un aumento en el monto de la pensión de hombres y mujeres.

- iii. Adjudicación automática entre los beneficios del subsidio previsional y el subsidio al empleo, de tal forma que no se generen sesgos en la elección por parte de los empleadores.
- iv. Difusión del subsidio previsional por parte de las instituciones afines como Superintendencia de Pensiones, AFPs, Administradora del Fondo de Cesantía, Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio de trabajo, entre otras. Una vez se registre la primera cotización del trabajador joven, se informe de la existencia del subsidio, dónde se puede postular y las ventajas de cotizar a edades tempranas y su efecto en el monto de la pensión.
- v. Mejorar el beneficio del subsidio previsional al trabajador joven, dejando sin efecto el subsidio previsional a la contratación dirigido al empleador, esto es, en lugar de que el subsidio a la cotización entregue el 5% de la cotización para pensión, sea el 10% (equivalente a un 5% de la renta imponible).

6. Impacto en la pensión

Supuestos: la tabla N°2 resume los principales supuestos utilizados para evaluar la idea v. Se considera un trabajador que tiene un salario mínimo \$500.000 (vigente en julio 2024), que recibe desde los 25 años las 24 cotizaciones continuas del subsidio a la cotización. Se contemplan dos escenarios, con la cotización actual del 5% y otro con la cotización del 10% (propuesta).

Impacto de la propuesta: los siguientes resultados solo consideran la estimación del subsidio a la cotización, no considera otros ingresos laborales del trabajador. La tabla N°3 muestra que este trabajador podría aumentar el monto de su pensión de \$15 mil a \$ 30 mil si es hombre o \$9 mil a \$19 mil si es mujer.

Tabla N°2
Supuestos utilizados en la estimación

SUPUESTOS	
Salario	\$500.000
Tasa de cotización	5% / 10%
Rentabilidad anual	4%

Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP

Tabla N°3
Impacto en el monto de la pensión

	IMPACTO EN EL MONTO DE LA PENSIÓN			
	Hombre		Mujer	
Tasa de cotización	5%	10%	5%	10%
Saldo al momento de pensionarse	2.769.820	5.539.639	2.276.590	4.553.180
Aumento pensión en pesos	14.988	29.976	9.630	19.260

Fuente: Elaboración propia – Asociación de AAFP

Bibliografía

- Ley 20.255 de 2008. Reforma al Sistema Previsional Chileno.
- Ley 20.2238 de 2009. Establecimiento del subsidio al empleo de los trabajadores que tengan entre 18 y 25 años de edad, subsidio administrado por el SENCE.
- Chile atiende:
[ChileAtiende - Subsidio a la cotización de trabajadores jóvenes](#)
- Sence
[Subsidio al Empleo Joven | SENCE](#)
[Reportes Laborales de los programas SENCE | SENCE](#)
- Suseso
Estadísticas publicadas: [articles-19952_archivo_01.pdf \(suseso.cl\)](#)
- Subsecretaría de Previsión Social, Informe trimestral del Pilar No Contributivo – Oct/Dic 2023.
[Informe-Estadístico-Trimestral-del-Pilar-Solidario—OND-2023-v1.xlsx \(live.com\)](#)

Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar el conocimiento previsional.

La información de este Boletín puede ser reproducida por los medios de comunicación, citando a la fuente.

Consultas

Gerencia de Estudios Asociación de AFP.
ibueno@aafp

Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 14,
Providencia. Santiago – Chile.