

Informe Financiero Consolidado

Ley que crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo

Ley N°21.808

Boletín N°17.641-13

I. Antecedentes

La presente ley crea un sistema de subsidio unificado al empleo (SUE), el cual establece incentivos a la participación y contratación en el mercado laboral, el que está a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Este programa beneficia a trabajadoras, trabajadores y empleadores del sector privado.

Los beneficiarios corresponden a los siguientes grupos prioritarios: (i) mujeres (entre 25 y 55 años); (ii) jóvenes (entre 18 y 25 años); (iii) personas mayores (desde los 55 años, sin importar el sexo); y (iv) personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad. Dichas personas deberán cumplir con los siguientes criterios para ser elegibles para el beneficio:

- Dentro del plazo de dieciocho meses anteriores a la postulación, el o la postulante debe registrar a lo menos seis meses de desempleo continuos u ocho discontinuos.
- Tener una renta bruta mensual máxima de 2,25 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM).
- Cumplir con la calificación socioeconómica del Registro Social de Hogares (RSH) vigente al momento de la postulación, la cual estará entre el 40% y el 60%. Esto no aplica para personas con discapacidad.

Para las empresas, en tanto, se establecen como requisitos: (i) ser contribuyente de primera categoría; (ii) tener al día sus obligaciones laborales y previsionales; (iii) presentar la solicitud dentro de los tres meses desde el inicio de la relación laboral y no haber tenido vínculo laboral con la persona trabajadora en los 12 meses previos; (iv) no haber sido condenado por prácticas antisindicales, vulneración de derechos del trabajador, entre otras prácticas de esta índole; (v) no ser reincidente en el incumplimiento de la normativa laboral; y (vi) que algún representante legal de la empresa no haya sido condenado por el mal uso del subsidio. Además, se fija un límite de 200 concesiones por empresa y se definen criterios de priorización en caso de superar dicho límite. Por último, se determina un régimen de pago diferenciado según el tamaño de la empresa y las causales de suspensión e incompatibilidad del subsidio de empleadores.

Las condiciones del subsidio establecen que, si la postulación es efectuada por el empleador, esta automáticamente quedará formulada también por el trabajador

causante del beneficio. Sin embargo, si es el trabajador quien postula por su propia cuenta, dicha postulación opera únicamente para él y no para la empresa de forma automática. Tanto para trabajadores como empresas, la postulación será a través de la plataforma denominada Ventanilla Única Social.

Así también, se incluye a las personas trabajadoras independientes dentro del grupo de beneficiarios, las cuales podrán postular al subsidio bajo las condiciones y parámetros estipulados en la ley.

En cuanto al monto del subsidio, para empresas y personas trabajadoras, se calcula como un porcentaje, no menor al 10% ni superior al 20%, de la remuneración bruta, que en conjunto deberá alcanzar la suma de 30%. Dicho porcentaje será fijado para los distintos grupos prioritarios, a través de un decreto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, suscrito por el Ministro de Hacienda, donde también se fijará el criterio referido al RSH.

Respecto de la duración del beneficio, varía según el caso: (i) 15 meses para personas con discapacidad y sus respectivos empleadores; (ii) 15 meses para empleadores que sean micro o pequeñas empresas (MIPE); (iii) 12 meses para todos los demás casos, siempre que la relación laboral se mantenga vigente.

Se establece que el ingreso mínimo mensual (IMM) de referencia para el cálculo de los beneficios asciende a \$529.000. Dicho valor deberá reajustarse conforme a la variación acumulada del índice de precios al consumidor (IPC) entre diciembre del año anteprecedente y noviembre del año anterior. Lo anterior, sin perjuicio de que anualmente, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Hacienda, pueda ajustarse este valor, así como los demás parámetros del subsidio.

La ley establece la forma de cálculo del subsidio a otorgar a cada beneficiario, determinándose como máximo el porcentaje vigente aplicado sobre 1,25 IMM de referencia, en el caso de los empleadores, y sobre 1 IMM de referencia, en el caso de los trabajadores. Para estos últimos, además, se establece un pago mínimo equivalente al 2,5% de dicho IMM.

En la ley se detallan otros aspectos del subsidio como regímenes de pago, incompatibilidades del beneficio, causales de pérdida, sanciones por presentación de información falsa, materias relativas al reglamento de la ley, entre otros.

En los artículos transitorios, se definen los siguientes aspectos:

- Se indica que la vigencia del nuevo subsidio comenzará el primer día del séptimo mes de la publicación de la ley.
- Se fijan los porcentajes de remuneración bruta con los que se calcularán los subsidios

durante el primer año de vigencia de la ley, correspondiente a 10% para los trabajadores y 20% para empleadores y un requisito de vulnerabilidad socioeconómica en un 40% del RSH para todos los grupos prioritarios sujetos a esa restricción.

- Se indica que no procederán nuevas concesiones de los programas Bono Empleo a la Mujer (BTM)¹, el Subsidio al Empleo Joven (SEJ)² y el Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (SPTJ)³, desde la publicación de la ley. Para los beneficiarios de dichos programas se mantendrán sus condiciones de pago hasta seis meses desde la publicación de la ley. Para los dos primeros subsidios mencionados, los beneficiarios se mantendrán bajo régimen de pago anual y el cumplimiento de sus requisitos se verificará en forma mensual.
- Se define que aquellos beneficiarios de los tres programas anteriores que al momento de entrada en vigencia de la ley cumplan con los requisitos de ingreso al nuevo subsidio, serán traspasados de forma automática como beneficiarios de dicho subsidio.

II. Efecto de la ley sobre el Presupuesto Fiscal

La ley contiene diversas disposiciones que tienen efectos en el presupuesto fiscal:

- a. Término de concesiones del SEJ, BTM y SPTJ y disposiciones asociadas a la transición
 - i. Se terminan las concesiones de nuevos beneficios en los programas SEJ, BTM y SPTJ desde el momento de publicación de la ley.
 - ii. Para los beneficiarios vigentes al momento de publicación de la ley del SEJ, BTM y SPTJ, se otorgan hasta seis meses de subsidios posterior a la publicación de la ley.
 - iii. Para los beneficiarios de SEJ y BTM, y los subsidios correspondientes, se establece que:
 - Se regirán por forma de pago anual. Esto implica que los pagos de los subsidios se realizan de manera única, en el año siguiente en el que se devengan los beneficios.
 - Revisión mensual del cumplimiento de los requisitos, procediendo al cese de los pagos restantes desde el mes que no se verifique su cumplimiento.

Para analizar el efecto fiscal de la presente ley se considera el presupuesto, aprobado

¹ Subsidio al empleo de la mujer (artículo 21 de la ley N°20.595)

² Subsidio al empleo joven (ley N°20.338)

³ Subsidio previsional a los trabajadores jóvenes (artículo 82 y siguientes de la ley N°20.255)

en la Ley de Presupuestos 2026 de los tres programas (SEJ, BTM y SPTJ), para tener una referencia respecto del gasto asociado a la situación sin ley. Así, el término de los programas implica **en régimen un ahorro de recursos por \$188.588 millones**, situación que se alcanzaría en 2028.

Tabla 1: Presupuestos programas considerados en la ley
(Millones de pesos 2026)

Subsidio	Monto
Subsidio Empleo a la Mujer	107.739
Subsidio al Empleo Joven	74.011
Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes	6.838
Total	188.588

Como se mencionó previamente, los programas tendrán beneficiarios vigentes al momento del término de las nuevas concesiones, cuyos beneficios se mantendrán por seis meses posteriores a la publicación de la ley. En el caso de los beneficiarios SEJ y BTM, todos pasan a un régimen de pago anual, lo que implica que comprometen el presupuesto del año siguiente del año en que se devengan los beneficios. En el caso de los beneficiarios del SPTJ, sus pagos serán realizados con cargo al presupuesto del mismo año en que se generan. Estas proyecciones de costos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2: Costo de compromisos asociados a beneficiarios vigentes al momento de publicación de la ley
(Millones de pesos 2026)

Categoría	Explicación	2026	2027
1. Pago anual SEJ/BTM 2025	Pago anual de beneficios devengados en el año 2025 (12 meses)	56.233	0
2. Pago SPTJ	8 meses de beneficios en 2026	4.536	0
3. Pago SEJ/SEM oct-dic 2025 y ene-feb 2026	Contempla pago de beneficios previo a publicación de ley (oct-nov-dic 2025 y ene-feb 2026)	15.107	0
4. Pago SEJ/SEM mar-sep 2026 (empleadores y trabajadores)	6 meses de beneficios (mar-sep 2026), desembolso 2027 por efecto de pago anual	0	17.500
Total		75.876	17.500

De esta forma, las disposiciones de la ley asociadas al término y transición del SEJ, BMT y SPTJ, respecto del escenario contrafactual, implican lo siguiente:

Tabla 3: Efecto en gasto por término SEJ, BTM y SPTJ y medidas de transición
(Millones de pesos 2026)

Categoría	2026	2027	2028
(a) Gasto escenario contrafactual	188.588	188.588	188.588
(b) Gastos escenario nuevo (aplicación de ley)	75.876	17.500	0
Menor gasto (a) – (b)	112.712	171.088	188.588

b. Creación del SUE

Se crea un nuevo sistema de Subsidio Unificado al Empleo (SUE), cuya vigencia comienza en el séptimo mes posterior a la publicación de la ley, con las siguientes características:

- i. Aquellos beneficiarios del SEJ, BMT y SPTJ que cumplan con las condiciones del SUE, serán inscritos de forma automática en este nuevo programa.
- ii. Asimismo, se establecen dos condiciones específicas de aplicación para el SUE para el primer año de vigencia:
 - a. Focalización según el RSH para el 40%, aplicando para mujeres, personas jóvenes y personas mayores. Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad quedan eximidas de este requisito.
 - b. Del 30% total que establece la ley, la distribución para el primer año será: 20% para la empresa y 10% para el trabajador.
- iii. Pago de 15 meses para trabajadores en situación de discapacidad y sus respectivos empleadores. Pago de 15 meses para empleadores que califiquen como micro y pequeñas empresas (Mipe) conforme a los criterios dispuestos en el artículo 505 bis del Código del Trabajo. Por último, en el resto de los casos la población objetivo recibe el pago por 12 meses, considerando tanto trabajadores como empleadores.

Para estimar el costo del nuevo subsidio se utilizaron los datos del Seguro de Cesantía, permitiendo establecer el cumplimiento de requisitos (tramos de ingreso, períodos de desempleo, remuneración, inicio y duración de relaciones laborales) por parte de los potenciales beneficiarios en forma mensual. En tanto, el cumplimiento de la focalización asociada al RSH, se asignó de forma aleatoria, de acuerdo con los tramos de ingreso. Finalmente, para el total de trabajadores que cumplen los requisitos se utiliza una tasa de uso de 75%.

Para el caso de las empresas, en base a los trabajadores elegibles, se verifican los diversos requisitos (antigüedad de relaciones laborales, máximo de concesiones al mes e inexistencia de una relación laboral en los 12 meses previos a la postulación),

aplicando una tasa de uso de 30%. Dado que la postulación de las empresas implica una asignación automática también del trabajador, estos trabajadores se consideran dentro de los beneficiarios obtenidos en base a los parámetros indicados en el párrafo anterior.

La estimación de costos asume que las condiciones establecidas para el primer año de vigencia se mantienen para los años siguientes.

Para la estimación de costos en el caso de los beneficiarios vigentes de SEJ y BTM que cumplen los requisitos para optar al SUE (y que, en consecuencia, se traspasan automáticamente al nuevo subsidio), se usaron datos administrativos de ambos subsidios. En tanto, no se hace una estimación especial para los beneficiarios del programa SPTJ, dada su magnitud acotada.

En virtud de lo indicado anteriormente, los gastos estimados del SUE, considerando una apertura de las postulaciones en septiembre de 2026 y primeros pagos en octubre de dicho año, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4: Costos Subsidio Único al Empleo
(Millones de pesos 2026)

Categoría	2026	2027	2028 - Régimen
Pago a beneficiarios SEJ/SEM traspasados a SUE	1.358	5.645	-
SUE – nuevos beneficiarios	25.640	181.859	190.232
Total	26.998	187.504	190.232

Por último, las responsabilidades y facultades asignadas al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (SENCE incluido), serán con cargo a la dotación y presupuesto vigentes.

c. Efecto Fiscal Total

De acuerdo con lo indicado anteriormente, en la siguiente tabla se presenta el efecto en el presupuesto fiscal respecto del escenario contrafactual, considerando los supuestos respecto de las fechas publicación y entrada en vigencia del nuevo subsidio.

Tabla 5: Efecto fiscal del Ley N°21.808
(Millones de pesos 2026)

Categoría	2026	2027	2028 - Régimen
Gastos	-85.714	16.416	1.645

La ley implica **un mayor gasto en régimen por \$1.645 millones**. Producto de las medidas asociadas a la transición y a los gastos de arrastre, existe un menor gasto, el cual asciende a \$85.977 en 2026, mientras que para el año 2027 implica un mayor gasto por \$16.416 millones. Por último, se establece un marco presupuestario de asignación de nuevas concesiones para el 2026 por un valor de \$103.735 millones. En caso de

superar tal límite, se suspenderá el otorgamiento de nuevos subsidios durante la respectiva anualidad presupuestaria.

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo a los recursos de la partida presupuestaria Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en lo que faltare. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

III. Fuentes de información

- Ley N°21.808 que crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo.
- Ley de Presupuestos del Sector Público 2026.
- Datos utilizados en estimación: Base de datos Seguro de Cesantía.
- Dirección de Presupuestos (2026). Informes Financieros N°171, 230, 273 y 352 de 2025; N°22 de 2026.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2026). Minuta de arrastres presupuestarios.



DIRECTOR
JOSE PABLO GÓMEZ MEZA
Director de Presupuestos



Visado Subdirección de Racionalización y Función Pública: