

# ¿QUÉ ES EL BONO AL TRABAJO DE LA MUJER?



**El Bono al Trabajo de la Mujer o #BTM es un beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 años y 59 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población.**

## ¿Cómo postular?

Mira el siguiente video donde se explica cómo postular: <https://www.youtube.com/watch?v=00lWkibKYJ8> Se puede postular los 365 días del año.

Para ser beneficiaria del subsidio, debes cumplir con 2 tipos de requisitos:

1. Para postular (Aún no te hace beneficiaria).

- Tener entre 25 y 59 años de edad (59 años con 11 meses).
- Estar trabajando de manera dependiente o independiente.
- Pertenecer al 40% de las familias más vulnerables de la población (según Registro Social de Hogares).

2. Para ser beneficiaria (Recibes el pago).

- (Existen 2 formas de pago; anual y mensual).
- Pago anual: percibir una renta bruta anual (2024) inferior a \$7.627.812.
- Pago mensual: percibir una renta bruta mensual (2024) inferior a \$635.651.
- Tener cotizaciones al día.
- No trabajar en una Institución del Estado (municipios incluidos) o una empresa privada que reciba aporte estatal superior o igual al 50%.
- No ser beneficiaria del Ingreso Mínimo Garantizado para el período de renta procesado.

- En caso de ser trabajadora independiente, debe emitir boletas de honorarios y realizar el respectivo proceso de Declaración de Renta del Servicio de Impuestos Internos (SII).

## ¿Cómo funciona el pago?

1. Podrás elegir entre dos opciones de pago.

### Pago Anual

Se recomienda: Por su fórmula de cálculo, no estás sujeta a devolución de dinero. Se realiza una vez al año, de acuerdo a las rentas percibidas el año anterior (enero a diciembre).

### Pago Mensual

Importante: Por su fórmula de cálculo, podrías estar sujeto a devolución de dinero.

- Son anticipos del pago anual. Solo se paga hasta el 75% del beneficio, pero a partir del cuarto año el porcentaje disminuye al 50%. El resto del beneficio se entrega en el pago anual.
- El primer pago se realiza cuatro meses después de la fecha de postulación.
- El pago se realiza siempre con tres meses de desfase, por ejemplo, en diciembre se pagará el beneficio de acuerdo a las rentas percibidas en septiembre.
- Generalmente, se realiza el último día hábil de cada mes.

## El 1 de mayo y el desafío del desarrollo



**Pedro Díaz Polanco**  
Docente del Instituto de  
Gestión e Industria,  
Universidad Austral de Chile

Los distintos gobiernos han enfrentado diferentes desafíos a la hora de alcanzar el desarrollo. Ciertamente, la modernidad no sólo los ha diversificados, sino también los ha complejizado. En ese contexto, uno de los más importantes es el que se relaciona con el rol de las empresas en lo que refiere a las obligaciones con los trabajadores. Ante esto, el Estado tiene un rol esencial en lo que significa regular que la relación laboral entre privados y particulares se ajuste a derecho y vaya evolucionando en función de las nuevas exigencias sociales. Así entonces, el Estado no sólo debe velar por el cumplimiento de las condiciones materiales y económicas, sino también de ir alcanzando niveles que permitan constituirnos como una sociedad que camina decididamente hacia el desarrollo.

Al respecto, y a pesar de todos los problemas que se pueden evidenciar en su implementación, el Estado de Chile, y a lo largo del 2024, ha asumido el desafío de instalar una serie de leyes y modificaciones normativas que van en esa línea. A saber:

En enero, entró en vigencia la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Ley N° 21.645), la que determinó no sólo la obligación de los empleadores a ofrecer teletrabajo a los empleados que sean cuidadores de niños menores de 14 años o que tengan a su cargo a personas con discapacidad o en situación de dependencia, sino también la posibilidad de ajustar la distribución horaria de la carga laboral de los empleados a fin de permitir que estos puedan llevar en forma adecuada la responsabilidad en el cuidado de las personas que están a su cargo. Por otro lado, y desde el mes de abril, se inició

la implementación de la disminución de la jornada laboral, pasando de 45 a 44 horas semanales. Este cambio, conocido como la Ley de 40 Horas, es el comienzo de un proceso que busca reducir la jornada a 40 horas en el año 2028, teniendo -además- el potencial de modificar la distribución de la jornada de trabajo una vez que las 40 horas entren en régimen (cuatro días trabajados por tres de descanso). Otro cambio que se implementará en este año se relaciona con el Seguro de Cesantía y la flexibilidad a la hora de alcanzar los beneficios; sin embargo, uno de los más esperados, es el que se relaciona con el aumento del sueldo mínimo. Este "ajuste" entrará en vigencia el 1 de julio, pasando de los actuales \$460 mil a \$500 mil. Para poder llevar a cabo este incremento es importante recordar que el gobierno se comprometió a entregar subsidios a las MIPYMES, estableciendo una dinámica en la toma de decisiones que consideró los potenciales efectos negativos de esta medida. En lo que respecta al cuidado del trabajador, en enero se publicó la Ley N° 21.643. Esta norma, conocida como Ley Karin, busca prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual, o de violencia en el trabajo. Esta ley, es altamente esperada por la comunidad de trabajadores, ya que aumenta el alcance de la protección que previamente existía, ofreciendo mayores cuotas de seguridad no sólo ante jefaturas y compañeras(os), sino también ante clientes, proveedores, y usuarias(os).

Así entonces, y a pesar de todos los errores y vacíos que las leyes tienen, es importante reconocer que éstas se han establecidos en lógicas de maximizar el bien común, por lo que es muy necesario que se puedan hacer los ajustes legislativos necesarios en aras de darle plena eficacia.