



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Período: abril – mayo 2026

CLIPPING DE PRENSA

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Comunicaciones y notas de prensa

Revisión de la cobertura mediática y contenidos comunicacionales difundidos durante los meses de abril y mayo de 2026, considerando presencia en medios, alcance y principales hitos del periodo.

TEMAS

- Adaptación tecnológica e impacto de la IA, incluye temas como desafíos para la capacitación, Upskilling y reskilling, SENCE y mecanismos como Franquicita Tributaria.
- Generación de empleo, incluye incentivos para la contratación, desempleo, subempleo, incentivos para la formalización, protección social y seguridad social para distintas formas de trabajo: geek, trabajo por plataformas, otros.
- Adaptabilidad laboral (Espacial, Horaria, Funcional), incluye temas como Ley 40 horas, Proyecto Sala Cuna, entre otros.

Seminario: "¿Cómo viene la economía en 2026?: Chile en un nuevo ciclo"

7 de enero, 2026

El año 2026 estará marcado por desafíos relevantes para la economía chilena, en el contexto de un nuevo gobierno. Este seminario buscó analizar las proyecciones económicas, tomarle el pulso al escenario que viene y reflexionar, desde la mirada de la autoridad y los expertos, sobre las decisiones y políticas necesarias para enfrentar este nuevo ciclo.

La presidenta del Banco Central de Chile, **Rosanna Costa**, junto a un destacado panel de especialistas, abordaron en profundidad los principales retos y oportunidades que marcarán la economía chilena en los próximos años.

La actividad se realizó el día miércoles 07 de enero de 2026 entre las 09:00 y 10:35 hrs. en el **Aula Magna Manuel José Irarrázaval, Casa Central UC**. Av. Lib. Bernardo O'Higgins 340, Piso 1. y transmitida por **CLAPES UC** vía streaming desde www.clapesuc.cl.

El encuentro dio inicio con las palabras de bienvenida del director de **CLAPES UC**, profesor Titular Economía UC y exministro de Hacienda, **Felipe Larraín** seguido de la exposición de **Rosanna Costa**, presidenta del Banco Central de Chile.

Luego se abrió un panel de conversación moderado por **Hermann González**, coordinador macroeconómico de **CLAPES UC** donde participaron **Cecilia Cifuentes**, directora del Centro de Estudios Financieros del ESE Business School de la Universidad de los Andes; **Óscar Landerretche**, profesor Titular de Economía de la Universidad de Chile y **Rodrigo Vergara**, expresidente del Banco Central de Chile y economista del CEP.

SEMINARIO: "¿CÓMO VIENE LA ECONOMÍA EN 2026?: CHILE EN UN NUEVO CICLO"

ASUNTOS DE
INTERÉS



Notas sobre la evolución reciente del empleo en Chile

Harald Beyer

Profesor, Escuela Gobierno UC.

Notas sobre la evolución reciente del empleo
en Chile

PUBLICACIÓN: Empleo en Chile

CLIPPING DE PRENSA
Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social
Abril - Mayo 2026

Seminario: "Empleo en Chile: claves para recuperar el dinamismo del mercado laboral"

31 de marzo, 2026

En un contexto de bajo crecimiento, reactivar el empleo se ha transformado en una prioridad. ¿Cómo impulsar la contratación privada, reducir la incertidumbre regulatoria y fortalecer sectores intensivos en mano de obra? En este seminario abordamos los principales desafíos y propuestas para dinamizar el mercado laboral. Contamos con la participación del recién asumido **Ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau**, quien entregó su diagnóstico y visión sobre la agenda pro-empleo.

La actividad se realizó el día martes 31 de marzo de 2026 entre las 09:00 y 10:30 hrs. en el **Aula Magna Manuel José Irrázaval, Casa Central UC**. Av. Libertador Bernardo O'Higgins 340 y transmitida por **CLAPES UC** vía streaming desde www.clapesuc.cl.

El encuentro dio inicio con las palabras de introducción del director de **CLAPES UC**, profesor Titular Economía UC y exministro de Hacienda, **Felipe Larraín** seguido de la exposición del ministro **Tomás Rau**.

Luego se abrió un panel de conversación moderado por **Carmen Cifuentes**, investigadora de **CLAPES UC** donde participaron **David Bravo**, Director Centro UC de Encuesta y Estudios Longitudinales; **Luis Eduardo Escobar**, Director Fundación Chile 21, Consultor Independiente y **Andrea Tokman**, Economista Jefe Quiñenco Miembro del Grupo Política Monetaria Consejera Electa de Sofofa.

SEMINARIO CLAPES UC: "EMPLEO EN CHILE: CLAVES PARA RECUPERAR EL DINAMISMO DEL MERCADO LABORAL"

Baja rotación laboral: solo 26% de los trabajadores lleva menos de un año con su actual empleador

Según un informe del OCEC-UDP, al trimestre diciembre 2025-febrero 2026 existe una “clara tendencia bajista de este indicador”. Hace un año la cifra era de 30% y en el 2011 era de 37%. La razón principal es el envejecimiento de la fuerza laboral.

CARLOS ALONSO

El mercado laboral seguirá estando en el foco de los analistas y autoridades. En el último registro, el INE informó que la tasa de desempleo para el trimestre diciembre 2025-febrero del 2026 fue de 8,3% y se crearon 94.760 nuevos puestos de trabajo, lo que se traduce en un alza de 1,01% anual, siendo el menor incremento desde mayo-julio del 2025.

Ese es el primer análisis que se hace al conocer el informe del INE, pero también hay otras mediciones que permiten tomar la temperatura de cómo está el mercado laboral. Uno de ellos es la rotación laboral.

Si bien es algo normal y deseable en los mercados laborales dinámicos, un excesivo grado de rotación laboral tiene costos tanto para los trabajadores como para las organizaciones y la economía. “La excesiva rotación dificulta a los trabajadores mejorar su nivel de capital humano y ganar experiencia en el trabajo, genera pérdidas de habilidades específicas a la empresa y puede provocar una mala señalización a la hora de buscar empleo”, señala un informe realizado por el director Juan Bravo y el economista José acuña del OCEC-UDP.

En ese sentido, menciona que “para los empleadores implica un aumento de los costos de reclutamiento y reducir la productividad. Lo anterior puede provocar impactos negativos en el mercado laboral y en la eficiencia económica”.

En el análisis indican que una de las manifestaciones de la rotación es la fracción de trabajadores asalariados con una duración menor a 12 meses con su actual empleador, así como la prevalencia de trabajadores asalariados con contratación a plazo definido. “Estas medidas se asocian al grado de retención laboral”, precisan.

De acuerdo al análisis, las cifras muestran que al trimestre diciembre 2025-febrero 2026, el 26,6% de los trabajadores asalariados lleva menos de 1 año con su actual empleador, lo que es una “clara tendencia bajista de este indicador. Así, por ejemplo, hace 15 años atrás, en el trimestre diciembre 2010-febrero 2011 el 37,1% de los asalariados tenía una antigüedad menor a 1 año con su empleador”. Y hace un año superaban el 30%.

En el informe señalan que una razón rele-



vante que explica la tendencia a la baja en la prevalencia de asalariados con antigüedad menor a 1 año es el cambio demográfico. Mientras que en diciembre 2010-febrero 2011 el 15,9% de los asalariados tenía entre 15 a 24 años, en diciembre 2025-febrero 2026 sólo el 7,6% estaba en ese rango etario.

Por el contrario, en diciembre 2010-febrero 2011 el 20% de los asalariados tenía 50 años o más, ahora, en diciembre 2025-febrero 2026, el 27,3% de los asalariados pertenecía a este rango etario. “Las personas de 50 años o más tienen un mayor peso en la composición del empleo asalariado que hace 15 años atrás, mientras que los jóvenes de 15 a 24 años tienen un peso menor en este tipo de empleo”, subrayan.

Según se detalla en el informe, las personas más jóvenes tienden a tener menor antigüedad en el empleo asalariado, mientras que entre las personas mayores tiende a haber una mayor proporción de personas con mayor antigüedad en el empleo asalariado. “Al trimestre diciembre 2025-febrero 2026 el 65% de los asalariados de 15 a 24 años

tenía una antigüedad menor a 1 año con su actual empleador, mientras que entre los asalariados de 50 años o más sólo el 18,5% tenía una antigüedad menor a 1 año”.

De esta manera, se enfatiza que en la medida que cambia la composición etaria del empleo asalariado hacia una mayor proporción de personas mayores la prevalencia de asalariados con antigüedad menor a 1 año con su actual empleador tiende a reducirse.

TIPO DE CONTRATO

Otro foco que se analiza en este informe es la prevalencia de trabajadores asalariados con contrato o acuerdo a plazo fijo exhibe una tendencia a la baja. “Mientras en el trimestre diciembre 2025-febrero 2026, el 26,1% de los asalariados tenía un acuerdo o contrato a plazo definido, hace 15 años atrás, en el trimestre diciembre 2010-febrero 2011 el 31,3% de los asalariados estaba en esta situación”, se especifica.

La proporción de asalariados con contrato o acuerdo definido es ligeramente mayor entre las mujeres, ubicándose en 25,7% entre

los hombres asalariados y en 26,5% entre las mujeres asalariadas al trimestre diciembre 2025-febrero 2026.

Asimismo, entre los asalariados de nacionalidad chilena, el 27% tiene contrato o acuerdo a plazo definido, mientras que entre los asalariados extranjeros el 18,5% está en esta situación.

Ahora bien, entre los asalariados que ejercen ocupaciones de alta calificación, el 22,5% tiene acuerdo o contrato a plazo definido, cifra muy similar al 22,7% observado entre los asalariados que ejercen ocupaciones de mediana calificación. Sin embargo, entre los asalariados que ejercen ocupaciones de baja calificación el 44% tiene acuerdo o contrato a plazo definido.

Y por sector económico, en la Construcción y en los sectores Agropecuario, silvícola y pesca más de la mitad de los asalariados tiene contrato o acuerdo a plazo definido. En cambio, en la rama industria manufacturera sólo el 15,7% de los asalariados tiene contrato o acuerdo a plazo definido, mientras que en el Comercio esta cifra es del 19%.

La Tercera | Baja rotación laboral: solo 26% de los trabajadores lleva menos de un año con su actual empleador

Aumentan dudas entre empresas y abogados ad portas de nueva reducción de jornada laboral

Diversos abogados sinceran que existe una alta inquietud entre las firmas. En este mundo esperan nuevos lineamientos para concretar la rebaja a 42 horas semanales.

POR CAROLINA LEÓN

El próximo 26 de abril las empresas deberán adecuar sus jornadas laborales, las que pasarán de 44 horas semanales a 42. Un cambio que si bien hoy enfrentan con mayor claridad que en 2024 -cuando fue el primer ajuste de una hora-, no está exento de inquietudes. Y estas son alimentadas por las propias expectativas que hay sobre la postura que asumirá la Dirección del Trabajo y su nuevo director, David Oddó, en esta materia.

En palabras de Ignacia López, socia del área Laboral de Carola Díez Pérez- Cotapos, si bien para esta segunda reducción las empresas "están mejor preparadas, gracias a la experiencia de la reducción anterior", persisten -y en algunos casos se intensifican- ciertas consultas estructurales.

Se repiten, según expuso, las dudas de qué ocurre con la imputación de la colación a la jornada cuando el tiempo efectivo de trabajo ya es inferior a 40 horas, ¿sigue siendo necesaria la reducción?; qué herramientas tiene el empleador cuando un trabajador se opone a dejar de estar excluido de jornada conforme al artículo 22 inciso segundo; o cómo rediseñar ritmos y esquemas operativos, considerando el aumento de costos que implica gestionar menos horas de trabajo por persona, sin afectar la producción.

"En ese contexto, eventuales nuevos pronunciamientos que reconsideren o aclaren dictámenes y ordinarios previos serán fundamentales para lograr un equilibrio entre la necesaria conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y la operatividad real de las empresas", dice López.

Su punto es complementado por Carlos Gutiérrez, socio de GNP Canales, quien agrega que "más que inquietud, hoy lo que vemos son expectativas altas, pero con cautela". Agrega que la segunda reducción llega cuando todavía hay dudas en jornadas excepcionales y, especialmente, en la incorporación



El próximo 26 de abril las empresas del país deberán ajustar sus jornadas, pasando de 44 horas semanales a 42.

de la colación dentro de la jornada. "Eso genera un escenario de incertidumbre operativa que dificulta planificar con eficiencia", opina.

Las expectativas

Para el socio fundador de Salinas Toledo, Jaime Salinas, hay mucha expectativa, especialmente con el cambio de timón en la DT. "Las consultas han crecido exponencialmente, impulsadas principalmente por la especulación de nuevos criterios interpretativos que podrían flexibilizar una doctrina que, en la práctica, ha perjudicado a trabajadores y empresas por igual, muy especialmente en materia de exclusión de jornada", plantea.

A lo anterior se suma la inquietud por las formas de distribuir la rebaja de horas, que hoy, dice, están bastante limitadas. "Las empresas han aprendido, a veces de manera

Comisión laboral de la CPC se reunió con el director del Trabajo

El director del Trabajo, David Oddó, se trasladó con su equipo el viernes hasta la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), lugar donde se reunió con la comisión laboral de la multigremial.

En la instancia, el abogado abordó los lineamientos de la DT bajo la nueva administración, y los integrantes de la comisión realizaron diversas consultas sobre el trabajo que está realizando el servicio, como los dictámenes y los procesos de fiscalización.

"Hablamos también de jornadas excepcionales, de la Ley Karin, de cómo busca modernizar la Dirección del Trabajo y cómo el quiere fortalecer las instancias de conciliación y de mediación. Y, en general, diría que con una mirada en que quiere que los procesos sean más ágiles. Quiere que la Ley se aplique, que la fiscalización también sea preventiva, no solo sancionatoria, porque el objetivo final es que se cumpla la ley", dijo la presidenta de la CPC, Susana Jiménez.

dolorosa, que un pronunciamiento de la DT puede cambiar toda su estrategia de gestión de personal de un día para otro. Por eso, hoy se monitorea cada publicación del organismo como parte esencial del compliance laboral: para no generar riesgos innecesarios frente a quien, precisamente, tiene la facultad de fiscalizar", expone.

Jorge Arredondo, socio de AZ, espera que uno de los primeros cambios de la DT diga relación con el control de jornada. "Esta es una de las materias que eventualmente

la verdad es que en la práctica no van a tener mucho impacto, porque no hay tanto que discutir a estas alturas", afirma, pero explicita que en temas como control de jornada sí podrían haber modificaciones.

La mirada del mundo sindical

Desde la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) están monitoreando el tema.

"Estamos analizando los posibles escenarios y nos hemos preparado para defender los avances alcanzados con la Ley de 40 horas. Esto incluye materias sensibles como la correcta aplicación del artículo 22, donde la Dirección del Trabajo cumplió un rol importante en ordenar abusos y distorsiones respecto de su sentido original", señala el presidente de la CUT, José Manuel Díaz.

El exdirector del Trabajo y socio de Zenteno & Zenteno Asociados, Pablo Zenteno, invita a las organizaciones sindicales a estar atentas al tema, pero transmite que el margen para realizar cambios "a mi entender, es bien acotado respecto de precisiones, aclaraciones, porque hubo una ley interpretativa que aclaró lo más complejo. Y respecto de otras interpretaciones, haríamos que ya los tribunales incluso han zanjado".

Diario Financiero | Aumentan dudas entre empresas y abogados ad portas de nueva reducción de jornada laboral

PULSO

La irrupción de la IA en el mercado laboral: casi la mitad de los trabajadores dice ocuparla

Cadem realizó una encuesta para determinar si los chilenos están utilizando la Inteligencia Artificial en su desempeño laboral, la que mostró un salto relevante respecto del año anterior.



Automatización avanzada y agentes de IA para la pedagogía.

🔗 Compartir 🗨️ Comentarios

La Inteligencia Artificial ya está presente en el mercado laboral y por ello, los trabajadores poco a poco se han ido acostumbrando a lidiar en el día a día con esta nueva herramienta.

Por lo mismo, Cadem realizó una encuesta para determinar si los chilenos están utilizando la Inteligencia Artificial en su desempeño laboral.

Ante la pregunta: si usa Inteligencia Artificial en el trabajo, subió la cantidad de personas que dice que, si la ocupa pasando del 34% al 48% entre 2025 y 2026, mientras que quienes afirmaron que no la utilizan bajo de 61% al 46%.

Ahora bien, en cuanto a la cantidad de trabajo que puede realizarse con Inteligencia Artificial, el 26% dice que casi todo o bastante, (23% el año pasado), mientras que el 36% respondió que algo (33% en 2025).

PULSO, La Tercera | La irrupción de la IA en el mercado laboral: casi la mitad de los trabajadores dice ocuparla

Se reduce de 44 a 42 horas:

Complejidad operativa marcará la segunda etapa de la Ley de 40 Horas

Esta comienza el 26 de abril y de acuerdo a los especialistas, el desafío no es solo administrativo; requerirá de una “ingeniería de turnos”.

A partir del próximo 26 de abril, la jornada laboral se reduce legalmente (de 44 a 42 horas), afectando a más de 5 millones de trabajadores. Las multas por incumplimiento —según expertos— podrían alcanzar cifras millonarias en las grandes corporaciones. Ello, porque el desafío no es solo administrativo, sino que requerirá de una “ingeniería de turnos” para mantener la continuidad operativa 24/7 sin afectar la productividad. Lo que para algunos parece un ajuste de reloj, para las organizaciones con estructuras complejas representa una transformación profunda en su modelo de gestión.

Según datos del INE, esta normativa impacta directamente a más de 5 millones de trabajadores del sector privado. La presión no es menor: durante el último período, la Dirección del Trabajo (DT) intensificó sus fiscalizaciones, siendo las infracciones por jornada las más sancionadas, con multas que oscilan entre 3 y 60 UTM por trabajador afectado.

¿Cómo impacta esta ley?

Para los trabajadores, la reducción a 42 horas representa un avance en su calidad de vida, permitiendo mayor tiempo de descanso, conciliación familiar y prevención del agotamiento. Sin embargo, su cumplimiento efectivo depende de que las empresas ajusten correctamente los turnos y no compensen la reducción de horas con mayor intensidad laboral o disminución de remuneraciones.

Para las compañías que operan

con turnos rotativos 24/7, teletrabajo o servicios de emergencia, el ajuste legal implica una reingeniería de bloques horarios. Boris Muñoz, gerente de División Control de Asistencia de Vigatec —empresa enfocada en soluciones tecnológicas—, señala que “cumplir la norma es una cosa y mantener la productividad es otra muy distinta. Se necesita entender que es un desafío amplio y que debe ser abordado de manera estratégica”. Según el ejecutivo, el diseño inteligente de turnos y la trazabilidad exacta de cada hora trabajada son hoy los pilares para evitar el colapso operativo.

Herramienta estratégica

El reciente dictamen de la DT ha entregado certeza jurídica, pero la implementación práctica recae en la capacidad tecnológica de las firmas. En Chile, cerca de 18.000 grandes empresas (con ventas superiores a 100.000 UF) enfrentan el mayor riesgo reputacional y financiero.

El control de asistencia ha dejado de ser un trámite para convertirse en una defensa ante fiscalizaciones. Hoy existen soluciones tecnológicas con funcionalidades e integraciones que pueden contribuir más allá en lo que es la operación de las empresas.

Por ejemplo, con la adopción de plataformas certificadas que incluyan biometría, cálculos automáticos de jornada y trazabili-

dad con disponibilidad inmediata ante fiscalización.



El Mercurio | Complejidad operativa marcará la segunda etapa de la Ley de 40 Horas

Emergencia laboral: ¿Cómo enfrentarla?

Uno de los ámbitos más afectados por el estancamiento económico que vive Chile es el laboral. A nivel nacional, la última vez que el desempleo estuvo bajo el 8% fue en octubre-diciembre de 2022. En el caso de las mujeres, la situación es aún más grave. De acuerdo con los datos del INE, el nivel de desempleo mensual promedio para este grupo en los últimos cuatro años es un 9%. En el mismo período, el nivel de desocupación promedio entre los jóvenes (15-24) supera el 20%. Se trata de un fenómeno con un impacto social amplio, particularmente sensible para la clase media.

En este contexto, una de las razones del amplio triunfo que llevó al Presidente Kast a La Moneda, además de su énfasis en seguridad, fue su compromiso para enfrentar lo que su programa llamó una "emergencia económica". Por lo mismo, y *ad portas* de la presentación de un ambicioso y necesario proyecto de "reconstrucción nacional", es pertinente revisar qué elementos debieran ser considerados para lograr efectivamente activar el mercado laboral.

Desde luego, la idea de reducir el impuesto corporativo a niveles cercanos al promedio de la OCDE parece fundamental para recuperar nuestra competitividad e impulsar la economía. Sin embargo, en un mercado laboral que ha sufrido un largo proceso de rigidización vía sucesivas reformas legales, es probable que el impacto de las reducciones tributarias sea insuficiente. Esta preocupación se acrecienta si la reducción de los impuestos es además demasiado gradual. Por lo mismo, es probable que también sean necesarias medidas que generen incentivos directos a la contratación.

En este sentido, es importante revisar las mejores prácticas e implementar las herramientas más eficaces para promover una rápida creación de nuevos empleos. En este grupo, destacan los subsidios directos. Si bien la evidencia es mixta, los resultados dependen críticamente de un diseño riguroso, que comprenda los incentivos que enfrentan personas y empresas. Experiencias locales como el Subsidio al Empleo Joven o el IFE Laboral deben servir como base tanto

para evitar equivocaciones como para conformar una estructura que promueva con efectividad la creación de puestos de trabajo. Parte importante del éxito de esta administración radicaré precisamente en su capacidad para reducir la desocupación vía generación de nuevos empleos.

También la capacitación debe ser un pilar de activación. Los problemas que arrastra el Sence son conocidos hace décadas y su modernización urge. Adicionalmente, cuando la tecnología amenaza reducir la demanda por trabajo no calificado, una utilización efectiva de la franquicia tributaria asociada a capacitación podría tener un impacto significativo. De allí la importancia de perfeccionar este instrumento.

Pero, en un contexto fiscal complejo, toda medida debe velar también por el mejor uso de los recursos públicos. Así, a la luz de los errores del pasado, es necesario evitar fórmulas que puedan generar

Es necesario evitar fórmulas que puedan generar incentivos contrarios a los objetivos iniciales.

incentivos contrarios a los objetivos iniciales. La historia reciente ha demostrado que un diseño deficiente de iniciati-

vas laborales puede terminar siendo un precedente habilitador de malas ideas, con resultados opuestos a los buscados: grandes costos fiscales y mínimos efectos sobre el empleo.

Tal puede ser el riesgo de una fórmula que no solo subsidie la contratación de nuevos trabajadores, sino que opere como una transferencia a las empresas para subsidiar (con recursos del Estado) el salario de trabajadores ya contratados. Esta fórmula, en rigor, no apuntaría directamente a la creación de empleo, sino que tendría más bien un impacto indirecto, similar al de una reducción del impuesto corporativo. Por cierto, la rigidización de nuestro mercado laboral podría ser un argumento para justificarla. Sin embargo, siempre será más apropiado atacar el problema de raíz, proponiendo modificaciones a la legislación, antes que forzar al Estado a pagar el costo de malas decisiones políticas con transferencias a las empresas. Más aún cuando se ha dicho que un subsidio de este tipo tendría costos fiscales cercanos a los US\$ 1.300 millones. De ser así, cabría preguntarse si no existen formas más eficaces de ayudar directamente a la clase media a lidiar con la emergencia económica.

El Mercurio | Emergencia laboral: ¿Cómo enfrentarla?

PAULINA REYES

El conversatorio "Agenda Laboral: Desafío del Empleo en Chile", organizado por Red-Activa -Iniciativa de ChileMujeres y La Tercera-, reunió al ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, a la presidenta de Buses Hualpén, Mónica Álvarez, y al presidente de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), Lorenzo Gazmuri. El encuentro, moderado por el periodista Polo Ramírez y Francisca Jünemann, directora ejecutiva de ChileMujeres, abordó la crisis del empleo en Chile, que impacta principalmente a mujeres y jóvenes en un mercado laboral que ha cambiado más rápido que su marco regulatorio.

"Estamos viviendo una situación de empleo muy deteriorada. Tenemos una tasa de desempleo de 8,3%, llevamos 38 meses consecutivos sobre el 8% y hay más de 860 mil personas desocupadas", advirtió el ministro Rau, contextualizando previo a cómo reactivar la creación de empleo formal y, al mismo tiempo, modernizar las reglas del trabajo.

La flexibilidad laboral fue la herramienta clave mencionada para compatibilizar trabajo y familia, principalmente en el caso de las mujeres. Rau anunció que el Gobierno revisará dictámenes de la Dirección del Trabajo para permitir mayor adaptabilidad en jornadas, amparándose en el espíritu del Código del Trabajo. "Todas las medidas que como gobierno podamos hacer para estimular la economía, pero también para permitir más adaptabilidad a las personas y a las empresas, van en la dirección de estimular el empleo", afirmó.

En cuanto a medidas concretas, el ministro detalló un incentivo directo a la contratación formal, con un crédito tributario de hasta 15% de la remuneración para trabajadores que ganan en torno al salario mínimo. La medida no solo busca crear nuevos empleos, sino también formalizar ocupaciones informales y frenar la destrucción de puestos de trabajo en PYMES, que, tal como señaló, llevan 16 meses con variaciones negativas en empleo. "El 80-85% de quienes ganan el salario mínimo trabaja en pymes. Esta es una ayuda directa a crear empleo y además a las pymes", explicó.

Otro eje que estuvo presente durante toda la conversación fue la Sala Cuna. En esta línea, Rau destacó que el actual artículo 203 del Código del Trabajo constituye una discriminación estructural contra las mujeres: "Llevamos 60 años con una norma que afecta al empleo femenino, que indica que las empresas con 20 trabajadoras o más proveen el servicio a sala cuna, mientras que las con 19 trabajadoras o menos no lo hacen. Eso genera una asimetría y un aumento de costo laboral en las mujeres, y yo creo que lo primero es terminar con esa discriminación". Reconoció, eso sí, que el proyecto requiere resolver nudos pendientes, como el financiamiento, la oferta disponible y carga para las pymes antes de avanzar.

Desde el sector privado, la presidenta de Hualpén Mónica Álvarez, señaló que muchas veces las empresas deben adaptarse a una normativa rígida que no dialoga con la reali-

Ministro Rau por Sala Cuna: "Llevamos 60 años con una norma que aumenta el costo laboral en las mujeres. Yo creo que lo primordial es terminar con esa discriminación"

El secretario de la cartera del Trabajo y líderes del sector privado diagnosticaron, en un nuevo encuentro Red-Activa, los nudos del desempleo en Chile, que ya acumula 38 meses sobre el 8%.



El ministro del Trabajo (al medio), con otros participantes del encuentro.

dad de sectores como el transporte o la minería que requiere de flexibilidad. "Nos transformamos en empresas poco productivas, en las que tenemos que buscar cómo solucionar un problema, no desde la productividad ni pensando en el trabajador, sino que en cómo adaptarnos a la ley", indicó. También planteó que la implementación de la Ley Karín, pese a su buena intención, ha generado complejidades prácticas, y pidió revisar materias como indemnización por años de servicio y el sistema de licencias médicas.

Álvarez, además directora de Icare, habló de la importancia de la incorporación femenina en industrias como de la cual es parte: "El mundo laboral necesita a las mujeres. Nosotros, en una de nuestras empresas que es Conecta, que hacemos transporte humano en Santiago, tenemos orgullosamente más de casi el 20% de la dotación femenina, pero para lograrlo hemos tenido que ir a buscarlas a sus casas, formarlas, enseñarles y decirles

que pueden", aludiendo además a que se debe a un comportamiento cultural.

Entre lo más importante, destacó la existencia de la protección social, entregada justamente por el empleo en el país: "Yo creo que Chile tiene un sistema en que a través del trabajo hemos logrado la protección social, y eso ha sido tremendo. A través del trabajo tenemos salud, previsión, cesantía. El trabajo le ha dado una protección social a las personas, que ha sido muy importante y eso ha generado que se busque el empleo formal", sostuvo Álvarez.

Desde la Achs, con más de 3,2 millones de trabajadores afiliados, Lorenzo Gazmuri dio foco hacia las transformaciones del trabajo. "Tenemos 2,4 millones de personas sin acceso a seguridad social, que es un volumen importante. Es decir, se estima que cerca del 38% de los ocupados no tienen cotizaciones previsionales". Esto, cuenta, es un fenómeno que junta cuatro vectores: la informalidad,

el trabajo de las pymes, la falta de desarrollo económico que permita la creación de más empleos, y el impacto de la transformación digital y la IA.

En ese sentido, destacó que el sistema de protección social fue diseñado para un mercado laboral mucho más simple y que hoy fenómenos como el multiempleador, la digitalización y la salud mental exigen nuevas respuestas. "La fotografía hoy día es un mercado mucho más sofisticado, segmentado y especializado, y ahí los datos son duros, como el 26% de informalidad laboral".

Gazmuri destacó además el rol que pueden jugar las empresas sin esperar cambios legales, como la reconversión laboral, políticas de equidad de género y el trabajo con sindicatos para acortar jornadas que beneficien a los trabajadores y productividad. "Es importante entender que las personas no somos un recurso, somos fuente de recursos", indicó. En esa línea es que aseguró que "pensar que solo el crecimiento económico va a resolver el problema es un error. Necesitamos muchas cosas sectoriales de las que habló el ministro. La economía es un sistema complejo, multivariable y, por lo tanto, el resolver Sala Cuna Universal no solo apunta a la equidad de género, sino que va a potenciar la economía como tal. Entonces, creo que hay mucho que hacer en las empresas".

Al término de la conversación, Rau etiquetó esta agenda como un desafío a nivel país: "Esto no se hace solo desde el Estado ni solo desde las empresas. Nosotros tenemos que proveer las condiciones habilitantes, no solo en materia de regulación laboral, no solo en materia de estímulos o incentivos a la inversión en el empleo, sino también en materia de seguridad y certeza jurídica". Y pese a que evitó proyectar una cifra de desempleo a cuatro años, comunicó que recuperar los 180 mil empleos pendientes desde la pandemia permitiría acercarse nuevamente a tasas en torno al 7%.

La Tercera | Ministro Rau por Sala Cuna: "Llevamos 60 años con una norma que aumenta el costo laboral en las mujeres. Yo creo que lo primordial es terminar con esa discriminación"

Productividad, no subsidios

Señor Director:

El subsidio del 10% a remuneraciones cercanas al mínimo para las PYME parece más una instrumentalización de la política social que una solución técnica. La medida busca paliar la informalidad y la pérdida de empleo asalariado, pero ignora las condiciones estructurales del mercado laboral.

El problema es la baja productividad en sectores de escaso valor agregado, donde los salarios reflejan esa realidad. No existe evidencia sólida que valide estas “medidas parche” fuera de contextos de emergencia. Sin un enfoque en procesos productivos complejos y generación de valor, no habrá ingresos sostenibles ni creación de empleos formales. Además, esta intervención distorsiona la relación entre oferta y demanda, generando un costo fiscal creciente. Estudios comparados advierten que estos subsidios desincentivan la contratación formal y fomentan el subempleo.

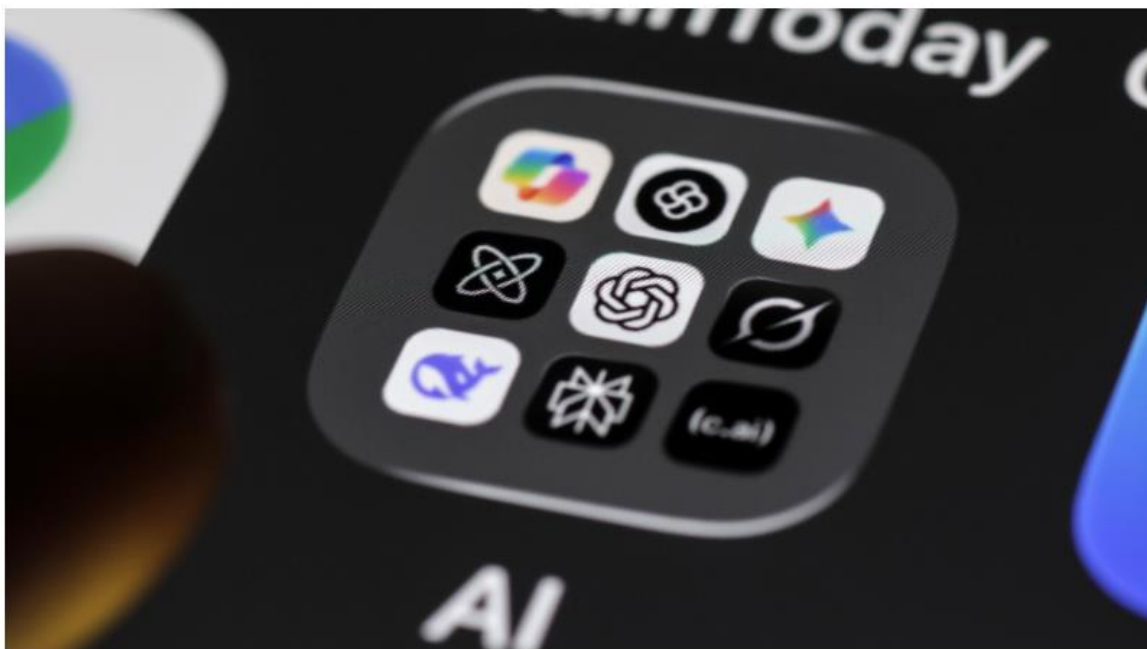
Lo más grave es el riesgo de “quedarse” en el sistema, pues al integrarse el subsidio al ingreso esperado, se vuelve políticamente inviable retirarlo.

GUILLERMO RIQUELME
ACADÉMICO UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

Diario Financiero | [Productividad, no subsidios](#)

Cadem: 48% usa Inteligencia Artificial en su trabajo y un 28% le ha contado problemas personales

Entre los principales riesgos se percibe "dependencia excesiva" a la tecnología y "pérdida de empleos"



EFE.

"Futuro", "avance", "innovación", son las palabras que más se repiten entre los chilenos para definir la Inteligencia Artificial (IA); le siguen "buena", "genial", "maravilloso"; y en tercer lugar hay asociaciones como "peligro" y "miedo".

Esos son algunos de los resultados que presentó la encuesta de Cadem, "Los chilenos y la Inteligencia Artificial: **creencias, emociones, usos y proyecciones**".

Emol | Cadem: 48% usa Inteligencia Artificial en su trabajo y un 28% le ha contado problemas personales

POR CAROLINA LEÓN

Noticias poco alentadoras trajo el último reporte de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Y es que si bien el trimestre diciembre 2025 - febrero 2026 cerró con una baja anual en la tasa de desocupación, de 8,4% a 8,3%, y una creación de 94.753 puestos de trabajo, al profundizar en el dato el escenario cambia.

Durante el último año se registró una destrucción de 53.129 empleos asalariados formales en el sector privado. Sin embargo, eso no es lo más complejo.

Según constató un informe del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), al profundizar en las cifras, en el período se registró un desplome de 154.833 empleos asalariados formales en el segmento de las MiPYME (micro, pequeña y mediana empresa privada) respecto del mismo lapso del año anterior, equivalente a una contracción de 5,7% anual.

"El desplome es tan grande que no se observaba una caída interanual de dicha magnitud desde el trimestre noviembre 2020-enero 2021", destacó el texto elaborado por el director del OCEC, Juan Bravo.

Además, es el octavo mes consecutivo en donde se registra una caída anual en este tipo de empleo en el segmento de MiPYME, lo que -según el análisis- revela que "no es un fenómeno puntual, sino que se está volviendo persistente, con una clara tendencia a la profundización de la destrucción de este tipo de empleos. Estos antecedentes dan cuenta de las serias dificultades que está presentando este segmento de empresas para generar empleo".

Los afectados por el fenómeno

El reporte de Bravo identificó que de la destrucción anual de 154.833 plazas laborales, 120.130 correspondió a hombres.

Y en este grupo, el 76,4% fue entre aquellos de 34 años o menos.

Al mirar la situación por nacionalidad, los datos indicaron que se destruyeron 129.523 empleos

Pequeñas empresas, hombres y el comercio: algunas de las caras de la destrucción de empleo en el país



■ Un informe del OCEC UDP profundizó en el fenómeno, el cual afecta principalmente a las MiPYME, del comercio y la construcción.

asalariados formales de chilenos en las mipymes en el último año y 25.309 de extranjeros.

Y si bien en número absoluto fue mayor en el segmento de chilenos, en términos de variación porcentual anual la caída fue mayor entre extranjeros (-6,7% v/s -5,5%).

Al desglosar el panorama según

nivel educativo, el escenario también es preocupante.

El grueso del desplome se concentró en personas que no cuentan con educación superior completa. En el último año se destruyeron 74.154 puestos laborales de quienes tienen enseñanza media completa en las mipymes y 50.868 de personas con

un nivel educativo menor.

Ahora ¿en qué rubros se está dando este fenómeno? El comercio y la construcción lideraron en la destrucción anual de este tipo de empleos. De hecho, estos dos rubros explicaron el 59% del desplome anual del empleo asalariado formal en las mipymes.

Las causas

Con respecto a las causas tras este fenómeno, el informe de Bravo planteó que la reducida capacidad de crecimiento de la actividad productiva ha impactado en el dinamismo de la generación de ocupaciones.

"En particular, en los últimos dos meses la economía exhibe una contracción de la actividad económica, reflejado en una caída del Imacec de 0,5% en enero 2026 y de 0,3% en febrero de 2026. Dada la estrecha relación entre el crecimiento económico y la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, ciertamente este es un factor relevante para explicar su dinámica", opinó.

Sin embargo, no es el único factor tras lo observado. Así, se plantea que las alzas de los costos salariales por hora desalineadas de la productividad laboral han jugado un rol en la capacidad de generación de empleo asalariado formal en el sector privado, especialmente en las empresas de menor tamaño.

El informe, además, mencionó que un hito que puede ayudar a explicar que el proceso de caída anual del empleo asalariado formal en las MiPYME haya iniciado en el trimestre mayo-julio 2025, es que en abril de 2025 finalizó el subsidio al sueldo mínimo para dicho tipo de entidad.

Ese beneficio estuvo vigente desde mayo de 2022 hasta abril de 2025.

"De esta manera, si bien los costos salariales venían desalineados desde hace tiempo de la evolución de la productividad laboral, una vez que se extingue el subsidio al salario mínimo para las empresas de menor tamaño es cuando realmente enfrentaron por completo el alza de costos salariales, ya sin esa ayuda para amortiguar el alza", expuso el análisis.

Diario Financiero | Pequeñas empresas, hombres y el comercio: algunas de las caras de la destrucción de empleo en el país

40 horas: Dirección del Trabajo redefine criterios y flexibiliza norma sobre trabajadores sin control de jornada

POR CAROLINA LEÓN

En medio de un jueves marcado por el anuncio del llamado plan de reconstrucción por parte del Presidente José Antonio Kast, la Dirección del Trabajo remeció los chats de abogados y sindicatos tras publicar los esperados nuevos dictámenes sobre la Ley de 40 Horas. Las primeras definiciones firmadas por el nuevo director del servicio, David Oddó, apuntaron a dos materias: los trabajadores excluidos del control de jornada, o sea, aquellos que "en función del artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo" no cumplen con un horario específico y, por ende, no están sujetos a un registro de su entrada y salida; y la implementación de la rebaja de 44 a 42 horas que registró desde el 26 de abril próximo.

Un ajuste en sus pronunciamientos que, según exponen los textos, responde a la necesidad de precisar y complementar la doctrina de la DT, "corrigiendo en lo pertinente los criterios que no se ajustan al tenor de la Ley".

Un primer cambio es que la DT flexibilizó la doctrina referida a los trabajadores exentos del control de jornada. Atrás quedó la interpretación de que con la tecnología moderna—incluido GPS, reportes periódicos, controles de

El servicio publicó dos nuevos dictámenes relacionados con la ley. En uno de ellos estableció que la existencia de herramientas tecnológicas, sistemas de reporte y otros no configuran, por sí solas, fiscalización superior inmediata.

acceso, toma de temperatura—, prácticamente cualquier empleador podía fiscalizar al trabajador. En la práctica, esto implicaba que existía fiscalización superior inmediata y, por ende, era compleja la opción de contar con empleados sin horario. Ahora, el nuevo dictamen distingue subordinación de lo que es la fiscalización superior inmediata. "Un trabajador puede estar plenamente subordinado a su empleador y, al mismo tiempo, quedar excluido de la limitación de jornada si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de su prestación", expuso la DT.

También se planteó que la existencia de mecanismos de registro, herramientas tecnológicas, sistemas de reporte o trazabilidad no configuran, por sí solas, fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2.

Otro frente con novedades se relaciona con el contexto de la reducción de las horas de trabajo.

La legislación, desde un inicio, estableció que el nuevo horario deberá efectuarse de común acuerdo

entre las partes o a través de las organizaciones sindicales, si las hubiese, en representación de sus afiliados. Sin embargo, este tema generó diversos problemas y en la primera etapa de implementación de la normativa, en 2024, el servicio publicó diversos pronunciamientos orientados a facilitar la aplicación práctica de la rebaja de jornada, en particular en escenarios sin acuerdo entre empleadores y trabajadores. Y si bien el nuevo dictamen mantiene la interpretación de que la rebaja horaria debe ser de 1 hora completa en cada día (en jornadas semanales de cinco días) o de 50 minutos por cada día (en jornadas semanales de seis días), hubo algunos cambios.

Así, junto con reiterar que la norma privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para la implementación de la rebaja de jornada, el dictamen agregó que, a falta del mismo, "el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma de configurarlo o acreditarlo, no correspondiendo a la autoridad administrativa introducir exigencias

adicionales no previstas en la Ley".

Sin perjuicio de ello, en el marco de las facultades fiscalizadoras de la DT, se añadió que "corresponderá al empleador acreditar mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo".

Aquí, destacó la exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales, Lilia Jérez, se explicita un principio que resulta "importante" en esta etapa de implementación de la Ley: "La autoridad administrativa no puede incorporar exigencias que el legislador no ha previsto".

Las reacciones

Ya en el tema de los trabajadores sin control de jornada, el también exDT, Marcelo Albornoz, respaldó el cambio y afirmó que en el nuevo dictamen "ha actualizado el verdadero sentido del artículo 22, inciso 2. La libertad horaria no está vinculada ni con el vínculo subordinación y dependencia, ni con

la existencia de elementos propios de la aplicación de tecnología y de las comunicaciones modernas que hoy día tenemos".

Misma opinión entregó Jorge Arredondo, socio de AZ, quien agregó que "es un cambio de timón respecto a la postura anterior, y en mi concepto va en la línea correcta".

"Que el empleador pueda vigilar, no significa que esté vigilando. Y vigilar resultados, no es lo mismo que controlar cómo y cuándo trabaja alguien. Esto le devuelve sentido a una norma que el legislador nunca derogó", dijo Carlos Gutiérrez, también socio de GNP Canales.

En una vereda contraria, el jefe legislativo del ministerio del Trabajo y abogado socio del estudio La Firma, Francisco Neira, criticó el nuevo texto. A su juicio, la DT genera preocupación al reinterpretar la exclusión de jornada. "Aunque reafirma parte de su doctrina, sostiene que registrar asistencia, contar con sistemas de reporte o usar tecnología no implica fiscalización superior inmediata porque debe observarse si hay control funcional".

En su opinión, el texto "omite un punto clave: la Ley exige expresamente para la exclusión de jornada que en dichos casos el trabajador solo reporte resultados y no haga de forma esporádica".

doras que piensen que existe quizás algún incumplimiento, pueden acudir al servicio, y cuenten con que nosotros vamos a fiscalizar. Vamos a invitar a las partes a que dentro de lo posible se llegue a un acuerdo, siempre en respeto de la

en esto. Tenemos que trabajar en entregar certeza al mercado para la generación de empleo, y sobre todo para el ataque al empleo informal. No me gusta hablar de uno u otro extremo, sino que el foco, es la certeza y la eficiencia en el rol que tenemos.

la doctrina y de las normativas, vamos a respetar lo que está bien interpretado conforme a la Ley, y vamos a revisar lo que eventualmente podría estar superando la Ley, porque nosotros no somos legisladores.

Posibles nuevos dictámenes: "Vamos a revisar lo que eventualmente podría estar superando la Ley, porque nosotros no somos legisladores".

Ley, de los derechos de las personas y, en su caso, vamos a aplicar las sanciones que correspondan.

En el equilibrio entre flexibilidad laboral y protección del trabajador, ¿Estos nuevos criterios inclinan la balanza hacia alguno de los dos lados?

Estos nuevos criterios a lo que nos invitan es a entregar certeza al mercado más que hablar de un lado u otro. Lo que necesitamos hoy como país es trabajar, y como servicio somos un actor relevante

¿Vienen más dictámenes sobre la Ley de 40 Horas? Hay sectores que esperan un nuevo pronunciamiento sobre la hora de colación, porque hay empresas que, al tenerla incluida dentro de la jornada, quedarán con una efectiva de 35 horas...

Estamos revisando la doctrina de la Dirección del Trabajo en muchos temas. Pero aquí quiero ser muy claro: nuestra misión es interpretar la Ley y, por supuesto, que en la revisión que estamos haciendo de

Pero en 40 horas ¿vienen más dictámenes?

Lo estamos revisando para, en su caso, emitir las interpretaciones que correspondan.

¿No descarta ni confirma que se pueda revisar el tema de colación?

No se descarta ni se confirma.

Usted plantea que se están revisando varias materias. Dentro de esa revisión ¿están considerados los últimos dictámenes relacionados a la negociación colectiva?

Son varias las materias que es-

tamos revisando. Por supuesto, no puedo adelantar, pero son muchas materias que tienen un impacto en el mundo del trabajo que nosotros estamos revisando.

Hace unos días se conoció la decisión de suspender el Sistema de Gestión Inspectiva, por diversos problemas en la plataforma de fiscalización y ha trascendido que se ha perdido información y también datos de multas aplicadas. ¿Eso es efectivo?

No, no es efectivo, aún estamos en el proceso de revisión de diagnóstico. No corresponde hoy día sacar conclusiones respecto de cómo terminará este proceso.

La información está, no ha desaparecido, no se ha borrado ni se ha perdido información. En eso quiero ser súper claro. Esa información existe. Pero otra cosa, después de un proceso de revisión y diagnóstico, es cuál es el impacto efectivo que va a tener o que ha tenido el sistema hasta el día que se suspendió. Son dos cosas distintas, el manejo de la información y el impacto que va a tener. Pero la información está, no se preocupen.

Diario Financiero | 40 horas: Dirección del Trabajo redefine criterios y flexibiliza norma sobre trabajadores sin control de jornada

Ley de 40 horas: dictamen de la DT reformula interpretación de trabajadores que se pueden excluir de la jornada laboral

La DT emitió dos dictámenes a 10 días de nueva disminución de jornada laboral a 42 horas.

CARLOS ALONSO

El próximo domingo 26 de abril se cumple un segundo hito de la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas. Ese día las empresas deberán ajustar su jornada de 44 a 42 horas semanales. Esta es la segunda reducción establecida en la Ley de 40 horas que comenzó a regir el 26 de abril de 2024. En esa ocasión, la jornada se redujo de 45 a 44 horas.

Una de las primeras definiciones que tomó el actual gobierno fue que iba a revisar los dictámenes para introducirle algún grado de mayor flexibilidad, manteniendo los plazos de implementación.

Esos cambios se concretaron este jueves, puesto que la Dirección del Trabajo (DT) publicó dos dictámenes que apuntan en esa dirección. El primero se refiere a la proporcionalidad de la reducción de la jornada. “Un análisis del marco normativo aplicable permite concluir que dichos pronunciamientos incorporaron exigencias que no se encuentran previstas en la ley, particularmente al establecer una forma específica y obligatoria de distribución proporcional diaria de la rebaja de jornada, lo que importó, en los hechos, una restricción adicional no contemplada por el legislador”, dijo la DT.

El texto señala que para el caso en que no ha existido acuerdo en ninguna etapa, “en jornadas distribuidas en cinco días la rebaja de dos horas semanales del hito de 44 a 42 horas deberá implementarse mediante la disminución de una hora al término de la jornada en dos días distintos; y en jornadas distribuidas en seis días deberá implementarse mediante la disminución de cincuenta minutos al término de la jornada en dos días distintos y la fracción de veinte minutos en un tercer día, conforme a la unidad de tiempo establecida en la Ley Nº21.755”.

La exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales, Lilia Jerez, afirmó al respecto que “lo que hace la DT es entregar una declaración de intenciones, de hasta dónde llegan los dictámenes, en orden a explicitar hasta dónde llegan las facultades interpretativas de la DT y que por lo mismo no puede

excederse de su marco legal”. Explicó que el principal cambio es que se “hace cargo correctamente a de los trabajadores que tienen jornada de seis días, puesto que en la ley no se pronuncia sobre este tipo de jornada. Acá se establece que lo mínimo que se puede rebajar al día es de 50 minutos. Se hace esto para poder distribuir uniformemente las cinco horas de rebaja dentro de los seis días de la semana que contempla la jornada de trabajo de ese tipo de trabajadores”.

El segundo dictamen apunta a reformular la interpretación de quienes pueden estar sujetos a la exclusión de la jornada laboral regulada en el artículo 22 inciso 2º. La exclusión de la limitación de jornada prevista en el artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo se funda en la naturaleza de las funciones desempeñadas y en el grado de autonomía efectiva con que estas se ejecutan. “La calificación de la exclusión de jornada es casuística y debe efectuarse caso a caso, considerando la naturaleza real de las funciones desempeñadas, el grado de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo, con primacía de la realidad”, dice el dictamen. En esa línea añade que “la Ley Nº21.561 modificó el catálogo de causales de exclusión del artículo 22 inciso 2º, suprimiendo hipótesis de carácter geográfico, pero no modificó el estándar sustantivo de la fiscalización superior inmediata ni estableció que la disponibilidad tecnológica de supervisión sea equivalente a su ejercicio efectivo”.

Marcelo Albornoz, exdirector del Trabajo comentó que “hay una reformulación de la interpretación, pues actualiza la aplicación de la norma bajo criterios más objetivos y realistas en cuanto a que la exclusión de jornada obedece a la naturaleza o a la esencia del servicio y no solo al medio de comunicación entre el trabajador y su jefe. Una llamada, el uso de celular de la empresa, un GPS, un correo, no siempre son mecanismos de supervisión, sino que de comunicación”. ●

La Tercera | Ley de 40 horas: dictamen de la DT reformula interpretación de trabajadores que se pueden excluir de la jornada laboral

PUNTO DE VISTA

Subsidios al empleo y los desafíos del nuevo crédito laboral



—por Valentina Paredes—

El presidente Kast presentó el “Plan de Reconstrucción Nacional”. Dentro de las medidas descritas, el plan incluye un pilar fundamental de fortalecimiento del empleo formal a través de un nuevo subsidio para dinamizar el mercado laboral. Este subsidio se implementaría en forma de un crédito tributario para las empresas que contraten o mantengan trabajadores formales con remuneraciones entre unos \$545.000 y \$838.000. La lógica es atractiva: si contratar formalmente es caro, subsidiemos la contratación.

Sin embargo, a pesar de que los subsidios al empleo tienen fundamentos económicos, la evidencia introduce matices sobre su efectividad. La literatura económica muestra efectos limitados de estos instrumentos en el empleo neto y una baja participación de empleadores. El ejemplo más cercano es el caso del “Bono al Trabajo de la Mujer” (BTM) en Chile. A pesar de que el subsidio al empleador correspondía a la mitad de lo que recibe la trabajadora, solo un 1,2% de los pagos realizados entre el año 2012 y 2015 se destinaron a los empleadores, frente al 98,65% destinado a las trabajadoras. Algo similar ocurrió con el “Subsidio al Empleo Joven” (SEJ) donde la participación de los empleadores fue apenas un 3,6% en las primeras evaluaciones.

Más allá de la baja participación de los empleadores en los programas de subsidio al empleo, los estudios disponibles muestran otro problema persistente: una fracción importante del subsidio beneficia a empleadores que las empresas habrían contratado formalmente de todas formas. En estos casos, el instrumento no logra alterar sustancialmente la creación neta de empleo, sino que redistribuye recursos públicos sin generar un cambio real en las conductas de contratación.

En el anuncio destaca que el crédito beneficiaría principalmente a las pymes. La experiencia latinoamericana ofrece luces al respecto: en Colombia, la reducción de cargas laborales fue más efectiva precisamente

en empresas de menor tamaño. Asimismo, el caso de Brasil muestra que la simplificación burocrática y tributaria logró aumentar significativamente la formalidad en microempresas de sectores como el comercio. Sin embargo, el impacto fue limitado en servicios de baja productividad, donde la informalidad es más resiliente. Esto sugiere que, si bien el foco en las pymes es el adecuado, el éxito del plan dependerá de cuán bien logre el instrumento penetrar en los sectores más rezagados.

Por lo anterior, cabe destacar en el diseño del subsidio su implementación a través de un crédito tributario, lo que representa un avance significativo en términos de simplificación administrativa. A diferencia de los subsidios directos tradicionales, que suelen implicar procesos de postulación engorrosos y burocracia que muchas veces desincentiva a las pymes, el uso del sistema impositivo facilita el acceso y reduce los costos de implementación. Es, sin duda, una modernización necesaria en la forma en que el Estado interactúa con el sector privado.

Sin embargo, debemos ser realistas: aunque el alivio financiero para las pymes es valorable, la evidencia internacional no es alentadora respecto al potencial de estos subsidios para crear empleo neto de forma masiva.

En definitiva, la medida es un paso en la dirección correcta al poner la formalidad en el centro, pero será fundamental conocer los detalles de su implementación para evaluar su alcance real. Para que este esfuerzo fiscal tenga un impacto real, debe ser el inicio de una agenda más ambiciosa. La reconstrucción del mercado laboral requiere, efectivamente, de una billetera que apoye a las empresas pequeñas, pero sobre todo de un bisturí que aborde los saltos pendientes en productividad para que esos empleos sean sostenibles en el tiempo.

Profesora asociada de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile.

La Tercera | Subsidios al empleo y los desafíos del nuevo crédito laboral

Hacienda eliminará franquicia tributaria del Sence y genera debate entre exautoridades

De acuerdo a cálculos que entregó el ministro Quiroz, el costo fiscal de esta franquicia alcanza los US\$300 millones anuales.

CARLOS ALONSO/ MARIANA MARUSIC

Una de las "sorpresas" que se incorporará en la ley miscelánea o megareforma es que el gobierno eliminará el sistema de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) que realiza a través de una franquicia tributaria.

"Dentro de las medidas de contención de gasto, el proyecto contempla la eliminación de la franquicia tributaria Sence. Nadie que la haya analizado tiene una opinión positiva de su efecto. Lamentablemente aquí el país se malgastó una oportunidad (...) era una buena iniciativa, pero sus resultados no son positivos y a veces se ha prestado para abusos. No a veces, sino que muchas veces", afirmó el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz.

Pese a este mensaje, el secretario de Estado añadió que "esto no significa que vamos

a descuidar el sistema de capacitación. Hoy día hay otras formas de capacitación. Los países desarrollados están usando mucho el sistema de aprendizaje en el trabajo. Vamos a estudiar ese esquema y vamos a ponernos al día en cómo se hacen estas capacitaciones. Pero este tipo de gasto, la verdad, es que no se justifica".

De acuerdo a cálculos que entregó el ministro Quiroz, el costo fiscal de esta franquicia alcanza los US\$300 millones anuales.

La Franquicia Tributaria se creó en 1976 junto con el Sence. Es un incentivo tributario que se otorga a las empresas contribuyentes de Primera Categoría. Esta consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de trabajadores, extrabajadores y potenciales

trabajadores por gastos incurridos en acciones de capacitación autorizadas por Sence.

De acuerdo a información que está disponible en el sitio web del Sence, el ciclo óptimo de Franquicia Tributaria es que la empresa detecte sus necesidades, prepare un Plan de Capacitación y seleccione el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o relato que impartirá la formación requerida. El estudio se debe presentar al menos 10 días hábiles previos al inicio del primer curso declarado en el informe (DNC).

DEBATE ENTRE EXPERTOS

Si bien los expertos afirman que el instrumento tenía problemas y a veces era mal utilizado, coinciden en el hecho de que el mal uso no era generalizado, ya que había instituciones que lograban los objetivos de capacitar a sus trabajadores.

Marcelo Alborno, exdirector del Trabajo, señaló que "la eliminación de la franquicia se ha venido anunciando hace tiempo, y han sido los gobiernos de derecha quienes han tratado de empujar ese carro".

En ese sentido, mencionó que "puedo entender el trasfondo tributario y de recaudación fiscal, pero es un golpe fuerte para instituciones de capacitación como las OTIC que han hecho un trabajo sólido en materia de capacitación". Por ello, enfatizó que "si no hay alternativa el sistema de capacitación laboral se verá muy afectado, especialmente como elemento que contribuye a la productividad laboral".

Opinión similar entregó la también exdirectora del Trabajo y socia de GNP Canales, Lilia Jerez, quien aseveró que "es un tema sumamente complejo, como todo beneficio público, podía existir mal utilización, pero también existen OTIC, OTEC, que son los organismos técnicos de capacitación, que estaban haciendo un trabajo colaborativo con las empresas y que se pudiesen ver afectadas también con esta medida".

Por ello, para la abogada laboral se deben "ver los detalles de lo que está anunciando el ministro para saber cuál va a ser el efecto y cómo se va a apalancar la necesaria capacitación que deben tener también los trabajadores, porque si queremos como país hacer frente también a la modificación tecnológica, a los avances tecnológicos de nueva suerte de revolución que tenemos, necesitamos que nuestros trabajadores estén capacitados y alineados en ese uso de nuevas tecnologías, por lo tanto una nueva forma de educarse y donde el Sence tiene mucho que decir. Se debe esperar el detalle".

Asimismo, el economista, director de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Finis Terrae, y exdirector nacional del Sence durante el segundo gobierno de Sebastián Piñera, Ricardo Ruiz, sostuvo que "la franquicia Sence al menos debiera modificarse, porque tal cual como está no puede quedar. Esto, porque la franquicia tributaria tiene dos problemas muy grandes que hacen que esta herramienta tenga poco impacto: uno, es que el subsidio incentiva la contratación de cursos de mala calidad y lo segundo, le estamos reconociendo el gasto a las empresas solamente por traspasarle recursos a los OTIC, que son los que intermedian". ●



La Tercera | Hacienda eliminará franquicia tributaria del Sence y genera debate entre exautoridades

Expertos alertan por riesgos de no estar preparados ante Mythos: "Esto es solo lo primero. Vienen muchos más"

El modelo que la firma Anthropic decidió no lanzar al público tiene en alerta a la Reserva Federal, el Banco de Inglaterra y al FMI, mientras que en Chile, el Banco Central y la CMF activaron monitoreos.



AP

Cuando Anthropic —la empresa de inteligencia artificial fundada por exempleados de OpenAI— decidió que su nuevo modelo **"Mythos"** no podría lanzarse al público, fue porque era demasiado poderoso para liberarlo sin control.

De acuerdo con diversas fuentes, el sistema es capaz de descubrir y explotar de forma autónoma vulnerabilidades zero-day —fallas desconocidas y sin parches— en sistemas operativos, navegadores y software crítico, incluyendo fallos que habían resistido décadas de revisión humana.

Emol | Expertos alertan por riesgos de no estar preparados ante Mythos: "Esto es solo lo primero. Viene mucho más"

Trabajadores formales en el segmento beneficiado por medida proempleo del gobierno suman 1,6 millones, tienen baja calificación y se concentran en mipymes

El Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP) caracterizó en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI 2024) a los trabajadores que tienen remuneraciones entre el ingreso mínimo y 1,5 veces el mínimo, que es el rango al que apunta el crédito tributario que entregará el gobierno para impulsar el empleo formal. La mayoría son mujeres, jóvenes y las actividades con mayor prevalencia son servicio doméstico, actividades artísticas, y servicios de comida y alojamiento.

CARLOS ALONSO

Es una de las medidas que le significan al gobierno el mayor costo fiscal dentro de la megarreforma presentada esta semana. Unos US\$1.400 millones anuales de manera transitoria. Se trata del crédito tributario para generar y mantener el empleo formal. El foco de la medida estará puesto en quienes tienen remuneraciones entre el salario mínimo (\$545 mil) y 1,5 veces el salario mínimo, unos \$838 mil.

De acuerdo a lo que se ha transmitido, el crédito será equivalente a un 15% para remuneraciones de 7,8 UTM y disminuirá progresivamente hasta llegar a un 0% de crédito para las remuneraciones que superen las 12 UTM. "Con esta medida tanto grandes empresas como pymes verán reducidos sus costos de contratación", han señalado desde Hacienda.

El jueves en conferencia de prensa, el ministro Jorge Quirozz lo explicó así: "El crédito tributario para la protección del empleo formal financiará un porcentaje de las remuneraciones brutas partiendo con 15% de la remuneración que haya pagado la empresa cumpliendo todas las leyes sociales que parte en las 7,8 UTM, que son aproximadamente \$550 mil, y va bajando hasta quienes tengan ingresos por 12 UTM, unos \$838 mil".

Ejemplifico cómo se aplicaría en la práctica: "Para tener una idea, para alguien que tiene un sueldo bruto de \$550.000, el crédito tributario es del 15%, es decir, de \$81.000 por mes. Ahora, en la misma escala, un

sueldo de \$650.000 tendrá un apoyo del 10% por mes".

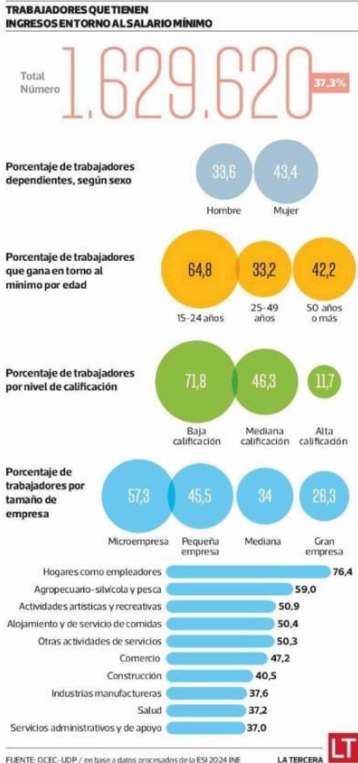
Este crédito tributario reduce el pago mensual de los Pagos Provisionales Mensuales (PPM) e IVA de los empleadores, "lo que permite que el beneficio se refleje financieramente justo cuando el empleador más lo necesita: previo al pago de los impuestos. Este crédito también podrá ser imputado en contra del Impuesto de Primera Categoría", agregó Quirozz.

Una de las metas que tiene el gobierno es reducir el desempleo vía mayor crecimiento. De hecho, su apuesta es lograr que la economía crezca al 4% hacia el final del mandato del Presidente Kast y con ello reducir la tasa de desocupación -que se ha mantenido persistentemente de 8% hacia arriba- al 6,5%. Y este instrumento, sumado a la expansión del PIB, serán claves para conseguirlo.

Quirozz apuntó además que "este beneficio permitirá una rebaja relevante en la tributación de los contribuyentes del régimen Pyme General, pasando de tributar con una tasa mediana de 12,5% del impuesto de Primera Categoría, a un 7,8%".

El universo de beneficiados

El lunes en la noche, en Cerro Castillo, el ministro de Hacienda, hizo una presentación al gabinete y el oficialismo de los ejes del proyecto. En esa instancia mostró una lámina que indica que el crédito al empleo va a tener un alcance de 1,8 millones de trabajadores. Luego, en la cadena nacional del anuncio, el Presidente Kast mencionó que la cobertura era de más 4 millones, y el jueves, en conferencia de prensa, Quirozz lo cuantificó



en "alrededor" de 4 millones de trabajadores.

De acuerdo a un análisis realizado por el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), con datos procesados de la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI 2024), la cantidad de trabajadores que están entre el ingreso mínimo y 1,5 veces el salario mínimo suman actualmente 1.629.620, que equivale al 37,3% de los trabajadores que tienen un empleo formal dependiente del sector privado y que tiene jornada completa. "Las cifras de la ESI 2024 indican que hay poco más de 1,6 millones de asalariados formales del sector privado que ganan hasta 1,5 salarios mínimos. Sin embargo, el incentivo debería tener efecto en generar nuevos empleos asalariados formales en el sector privado", afirma el director del OCEC-UDP, Juan Bravo.

El economista agrega que "tampoco están los detalles respecto al tiempo en el que se espera generar esos nuevos beneficiarios, por lo que sería importante aclarar de dónde se obtiene la cifra de 4 millones de trabajadores beneficiarios".

Lo que podría sumar a esa cifra es que el gobierno está considerando que este instrumento será un incentivo para ir disminuyendo la informalidad laboral. Al trimestre diciembre-febrero 2026, hay 2,5 millones de trabajadores informales.

¿Por qué se utiliza la ESI 2024? Juan Bravo lo explica así: "Es la última encuesta que mide ingresos y la Encuesta de Empleo no aborda la temática de ingresos. La otra opción es utilizar la Casen, que también es 2024,

pero no tiene como eje central medir el mercado laboral, sino que otras muchas variables. En cambio, la ESI viene de la encuesta de empleo, por lo que es la mejor opción para tener información de ingresos y empleo".

El economista argumenta que "una de las ventajas de la ESI es que cuenta con una gran riqueza de variables socioeconómicas que nos permiten comprender mejor las características de los trabajadores en el entorno al ingreso mínimo, en comparación a bases de datos de registros administrativos como el Seguro de Cesantía, que cuentan con menos variables para realizar cruces de interés que permitan abordar la problemática social del salario mínimo".

¿Quiénes son?

Según el desglose del análisis para determinar quiénes son los trabajadores que están entre el salario mínimo y los \$838 mil, el 26,2% vive en hogares unipersonales o de 2 personas. A su vez, el 43,3% vive en hogares de 3 personas o más, pero sin ejercer el rol de proveedor económico principal del hogar. "Esto significa que dentro del hogar hay otra persona que es la que realiza el mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar", se precisa.

Ahora bien, el 30,5% de los trabajadores vive en hogares de 3 o más personas y además ejerce el rol de proveedor principal del hogar.

Al desagregar por sexo, las cifras muestran que entre las mujeres trabajadoras dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa, el 43,4% está en torno al salario mínimo, mientras que entre los hombres la prevalencia es del 33,6%.

En cuanto a la prevalencia de trabajadores con el ingreso mínimo por tramo etario, el informe muestra que "es considerablemente más alta entre los jóvenes de 15 a 24 años, que en el resto de la población en edad de trabajar; en dicho segmento, el 64,8% está en torno al mínimo, cifra muy superior al promedio nacional de 37,3%". "Este resultado no es sorprendente desde el punto de vista económico, pues uno de los componentes del capital humano es la experiencia laboral y, mientras mayor sea esta, es más factible acceder a una mejor remuneración", señala el informe.

Para el rango etario de entre 50 años o más, los trabajadores con este ingreso son el 42,2%, mientras que para quienes tienen en

tre 25 a 49 años el porcentaje es de 33,2%.

Según nacionalidad, se observa que el 42,8% es extranjero, mientras que, entre los chilenos, la prevalencia es del 36,4%.

Por calificación y tamaño de empresa

Los datos muestran, además, que mientras mayor sea el nivel de calificación de la ocupación ejercida, menor es la posibilidad de ejercer empleos que reporten bajos niveles de ingreso y, en particular, que tengan ingresos mínimos o levemente superiores.

Así, entre los trabajadores que ejercen ocupaciones de baja calificación, el 71,8% tiene ingresos entre el mínimo y 1,5 veces el mínimo, mientras que entre quienes ejercen ocupaciones de mediana calificación la prevalencia es de 46,3% y entre quienes ejercen ocupaciones de alta calificación la prevalencia de trabajadores en el entorno del ingreso mínimo es de solo el 11,7%.

Si bien a este crédito al empleo pueden acceder todo tipo de empresa más allá del tamaño, lo cierto es que considerando el monto del salario que deben recibir los trabajadores, todo indica que estará concentrado en micro y pequeñas empresas (mipymes). Así, entre quienes son parte de microempresas (con hasta 10 trabajadores), la prevalencia de trabajadores en el entorno del mínimo es de 57,3%. Entre quienes forman parte de empresas pequeñas (que tienen entre 11 y 49 trabajadores) la prevalencia de trabajadores en el entorno del salario mínimo es del 45,5%, menor a lo observado en las microempresas, pero también superior al promedio nacional. A su vez, hay un 34% en el segmento de la mediana empresa (50 a 199 trabajadores) y llega a 26,3% entre los trabajadores que forman parte de empresas grandes (con 200 o más trabajadores).

Al analizar por rama de actividad económica, la que tiene la mayor prevalencia de trabajadores en el entorno del ingreso mínimo es servicio doméstico y otros empleos bajo subordinación realizado para hogares como cuidado remunerado de personas dependientes del hogar. En esa actividad, el 76,4% de los trabajadores está en torno al salario mínimo. Le sigue el sector agropecuario silvícola-pesquero (59%), actividades artísticas y recreativas (50,9%), y alojamiento y servicios de comidas (50,4%).

La Tercera | Trabajadores formales en el segmento beneficiado por medida proempleo del gobierno suma 1.6 millones, tienen baja calificación y se concentran en mipymes

Franquicia Sence

Señor Director:

Ante el reciente anuncio del ministro Quiroz de eliminar la franquicia Sence, como parte del plan de ahorro fiscal, venimos a expresar nuestra gran preocupación como entidades ligadas a la capacitación y empleo de personas más vulnerables.

Los desafíos que enfrentamos en Chile solo podrán abordarse con una fuerza de trabajo más productiva, con habilidades pertinentes y capacidad de reconversión frente a los acelerados cambios. Para ello es indispensable fortalecer la formación y capacitación permanente de las personas, especialmente de aquellas con mayores brechas para ingresar o mantenerse activas en un trabajo.

La Franquicia Sence permite desarrollar trayectorias formativas, acelerar procesos de *upskilling* y *reskilling* en un contexto de transformación económica, y facilitar el desarrollo de competencias alineadas a las necesidades de los puestos de trabajo, a través de la modalidad de precontrato.

En este contexto, la franquicia tributaria para capacitación es el principal instrumento con que cuenta el Estado para vincular la

formación de trabajadores con la demanda real de las empresas. El problema no radica en su existencia, sino en aspectos de su diseño e implementación que deben ser perfeccionados. Su eliminación no corrige la ineficiencia: la traslada, afectando precisamente a quienes enfrentan mayores dificultades de inserción. Por esta razón, antes de considerar su eliminación, resulta imprescindible reforzar las líneas de la franquicia donde se evidencia impacto, especialmente para los sectores más vulnerables y que requieren más apoyo, por ejemplo, la población penitenciaria o las personas con discapacidad.

Según Sence, en 2024, cerca de un millón de personas accedieron a capacitación mediante este instrumento. De ellas, unas 90 mil se prepararon para ingresar al empleo vía precontrato, y el 67% cuenta con educación media completa o menor, evidenciando su foco en quienes más lo necesitan.

Eliminar este instrumento puede generar un efecto positivo en las arcas fiscales en el corto plazo, pero pone en serio riesgo la productividad, empleabilidad y desarrollo del capital humano en el mediano y largo plazo, claves para el desarrollo del país.

XIMENA ALZÉRRECA

Presidenta Fundación Emplea

GUSTAVO DONOSO

Presidente Fundación Cristo Vive

NICOLÁS VIAL

Presidente Fundación Paternitas

JOSÉ FRANCISCO YURASZECK

Capellán general Hogar de Cristo

El Mercurio | Franquicia Sence

DAVID ODDÓ,
NUEVO DIRECTOR DEL TRABAJO:

“Son muchas las materias que tienen un impacto en el mundo del trabajo que estamos revisando”



■ La autoridad profundizó en los primeros dictámenes sobre 40 horas, y recaló que con ellos el servicio está respetando lo planteado en la norma. Y adelantó que se analizan más pronunciamientos interpretativos.

POR CAROLINA LEÓN

Poco menos de un mes lleva al mando de la Dirección del Trabajo el abogado de la Universidad Católica, David Oddó, un tiempo que si bien es acotado, ha sido intenso. Cambios en departamentos, suspensión de plataformas de fiscalización y nuevos dictámenes interpretativos de la Ley de 40 Horas, son solo algunos de los hitos que han marcado sus primeros días.

Su rol central es uno: “Tenemos que trabajar en entregar certeza al mercado para la generación de empleo”. Y el contexto: el servicio debe pronunciarse respecto a las diversas leyes sin espacio a interpretaciones que choquen con el rol de los legisladores.

– Usted ya conoce la DT, fue jefe de asesores y lideró el departamento Jurídico durante un tiempo en la segunda administración de Sebastián Piñera. ¿Qué tanto ha cambiado el servicio? ¿con qué objetivos llegó como director?

– Sigue siendo este un muy buen servicio. Estamos muy contentos de haber asumido este gran desafío. Junto con el equipo hemos podido reencontrarnos con muchos funcionarios y funcionarias de carrera que nos han ayudado mucho en este proceso de instalación. Y ha sido un buen proceso, una gran instalación.

Estamos enfocados en diagnosticar el estado actual de la Dirección del Trabajo, en buscar también todos los espacios de mejora para poder continuar haciendo un trabajo lo más eficiente posible.

– Y en ese diagnóstico ¿qué cosas ha encontrado?

– Es un proceso, y no breve. Tomará no solamente un par de días, sino que puede tomar varias semanas, incluso meses. Pero de las cuestiones que hemos encontrado, estamos trabajando para que la labor de la DT sea lo más eficiente en todos los ámbitos de acción que tiene.

– Los primeros nuevos dictámenes interpretativos sobre la Ley de 40 horas se refieren a la norma que regula a los trabajadores excluidos del control de jornada y a la implementación de la rebaja de 44 a 42 horas que regirá desde el 26 de abril. En los dictámenes el servicio hizo un mea culpa, al plantear que se busca corregir “en lo pertinente los criterios que no se ajustan al tenor de la ley”. ¿Qué hay detrás de esto?

– Independiente de las interpretaciones pasadas, nosotros tenemos que entregar certeza al mercado. Entonces, qué mejor forma que hacerlo desde el comienzo, dejando en claro a todos los actores del mundo del trabajo,

Trabajadores sin jornada: “Creemos que con esta interpretación entregamos certeza. Es natural que existan opiniones distintas. Pero si no hay acuerdos en este tema o existen dudas, nosotros como DT, por mandato legal, podemos intervenir”.

trabajadores y trabajadoras, sindicatos, empleadores, que la función de la Dirección del Trabajo es y se va a enmarcar siempre dentro de las competencias que nos ordena la Constitución, las leyes, y por eso estimé necesario entregar ese mensaje. Y lo voy a seguir haciendo. La DT es un organismo técnico que interpreta la normativa de acuerdo a lo que dice la Ley.

– Con relación al dictamen sobre los trabajadores sin jornada (La anterior interpretación del servicio en este tema, que era más restrictiva, fue excesiva?

– No me corresponde emitir ningún juicio de valor respecto de la anterior administración.

– Hay sectores que han planteado que, con el dictamen anterior, se había vuelto “inaplicable” la existencia de trabajadores sin jornada. El cambio en este tema, que ahora es más “flexible” ¿abre la puerta a una expansión difícil de controlar?

– No. Creemos que con esta interpretación, al contrario, entregamos certeza. Por supuesto, es natural que existan opiniones distintas. Pero si no hay acuerdos en este tema o existen dudas respecto a la forma en que se aplica este inciso, nosotros como DT, por mandato legal, podemos intervenir, siempre con el foco de que las partes logren

un acuerdo.

– La CUT criticó bastante el pronunciamiento, que puede haber mal uso...

– Es legítimo y es natural que tengamos diferencias de interpretación. Pero insisto, como DT lo que tenemos que hacer y lo vamos a seguir haciendo, es entregar certeza con eficiencia y claridad.

– Hay actores que plantean que la interpretación nueva es contraria al texto expreso de la Ley (de 40 Horas) y, a juicio de algunos, con la nueva interpretación básicamente cualquiera podría estar exento del control de jornada...

– Lo queremos es entregar certeza, y es por eso que la misma normativa establece un mecanismo de solución de estos posibles conflictos que se pueden presentar en el día a día.

– ¿Qué herramientas tendrán los trabajadores para reclamar posibles abusos en el uso de esta norma?

– La DT, y como sabe el mercado, dentro de sus misiones está la de fiscalizar. Pero esa labor de fiscalizar también va de la mano con otra misión, que es la de mediar y lograr acuerdos entre las partes. A lo largo del país contamos con 88 oficinas, 17 direcciones regionales, tenemos canales telefónicos, canales digitales donde efectivamente las personas, trabajadores y trabaja-

Diario Financiero | Entrevista director del trabajo, David Oddó

Fin a la franquicia Sence: ¿y ahora qué?

María José Abud
Directora ejecutiva
Horizontal



Chile lleva décadas financiando un sistema de capacitación que no funciona. La franquicia tributaria del Sence, principal programa del sistema –con un costo cercano a US\$300 millones anuales al Estado–, ha mostrado impactos prácticamente nulos en la empleabilidad y los salarios (Comisión Larrañaga, 2011). Lejos de corregirse, el problema 15 años después persiste. Evaluaciones recientes de la Dipres confirman que el instrumento no genera resultados relevantes y que beneficia principalmente a grandes empresas y a trabajadores de mayores ingresos.

La franquicia ha operado como un subsidio a las empresas, donde el gasto se ejecuta en cursos que no necesariamente responden a las necesidades productivas ni aumentan las habilidades de los trabajadores. Se han financiado cabalgatas, cursos de manejo de estrés o sesiones de aromaterapia, actividades “legales” en el marco actual. A pesar de un diagnóstico bastante consensuado –y en línea con lo que ocurre con la mayoría de las reformas que requiere nuestro país–, no ha sido posible lograr un acuerdo político para reformarla. Esto se explica, en parte, por la resistencia de los más de 2.500 organismos técnicos de capacitación (OTEC) que dependen de este beneficio.

Terminar con el *statu quo* en que opera la franquicia es una buena noticia. Sin embargo, ¿cuál es el nuevo plan para mejorar las habilidades de nuestros trabajadores? El gobierno busca generar las condiciones –en la dirección correcta– para retomar el crecimiento y la inversión, pero no aborda el principal cuello de botella para retomar una senda de crecimiento sostenido. Llevamos más de 15 años de productividad estancada y no tenemos una estrategia para cambiar el rumbo.

Nuestro punto de partida es desventajoso: según la encuesta PIAAC, Chile presenta los peores resultados de la OCDE en habilidades básicas de adultos, como lectoescritura, matemáticas y resolución de problemas. Sin estas competencias, los trabajadores difícilmente podrán adaptarse. ¿Cómo aprovechar las nuevas tecnologías si no se comprende lo que se lee? El riesgo no es solo quedarse atrás, sino también profundizar las brechas existentes.

En una economía donde la productividad laboral es un desafío urgente, no es posible eliminar la principal política de capacitación sin una estrategia alternativa. Este es el momento de repensar el sistema de capacitación, de modo que exista una coordinación efectiva entre la oferta y la demanda de habilidades, alineada con las necesidades productivas de las empresas y la rápida irrupción de la inteligencia artificial. Este desafío no puede seguir postergándose: la rebaja tributaria no puede compensarse con el presupuesto asignado a la formación de capital humano.

La Tercera | Fin a la franquicia Sence:¿y ahora qué?

FORMACIÓN DE CALIDAD PARA EL TRABAJO

SEÑOR DIRECTOR:

El debate sobre la eventual eliminación de la franquicia tributaria de capacitación administrada por Sence ha cobrado fuerza. Si bien es legítimo cuestionar sus resultados y el uso que se le ha dado, preocupa que la discusión esté derivando en una simplificación del problema.

Eliminar el instrumento no equivale a resolver las debilidades del sistema. La baja pertinencia de algunos programas, la débil vinculación con la productividad y la falta de medición de impacto responden a problemas más profundos, asociados a incentivos, gobernanza y diseño del mercado de la capacitación.

La evidencia, tanto a nivel nacional como internacional, muestra que el desarrollo en el siglo XXI requiere personas formadas en competencias avanzadas.

Las instituciones de educación superior contribuyen a través de la Educación Continua y la capacitación, directamente al desarrollo económico, social y cultural, fortaleciendo las capacidades productivas y la competitividad del país. Nuestro rol formador es clave para la productividad de la nación, ya que prepara capital humano altamente calificado, capaz de aplicar conocimiento disciplinar, innovar y responder a las necesidades del país.

Desde nuestra perspectiva, el desafío radica en

instalar un sistema de formación para el trabajo de calidad. Esto mejora la empleabilidad de las personas, incrementa la productividad de las empresas y contribuye al desarrollo del país.

Proponemos abrir el debate con un diálogo constructivo y propuestas basadas en evidencia que permitan construir, en reemplazo y más allá de la franquicia tributaria, un sistema de formación para el trabajo que responda de manera eficiente y pertinente a las necesidades de crecimiento y desarrollo de Chile.

Jorge Cancino

Red Universitaria de Educación Continua de Chile

La Tercera | Formación de calidad para el trabajo

ELIMINACIÓN DEL SENCE

SEÑOR DIRECTOR:

La eventual eliminación de la franquicia Sence abre un debate necesario. Es razonable revisarla: su diseño ha favorecido a grandes empresas y no está pensado para las pymes, y en algunos casos, se ha prestado para ineficiencias y malas prácticas, financiando actividades con bajo impacto real en el desarrollo de habilidades.

Pero este instrumento, con todas sus falencias, tiene un valor clave: pone a las empresas como protagonistas de la decisión formativa, y reconoce que son las personas y su desarrollo quienes deben estar realmente al centro del crecimiento país. La capacitación es más que un gasto, es una inversión para Chile, nos desafía a invertir de manera decidida en nuestras personas y en las habilidades que necesitamos hoy y mañana.

El desafío, entonces, no es suprimirla, sino corregir su diseño y fortalecer sus estándares de control y calidad. En un país que necesita crecer y para esto, avanzar en capital humano, la señal debiera ser clara: invertir mejor en formación es invertir en nuestro futuro.

Cristián Irrázaval

Almabrands

La Tercera | [Eliminación del Sence](#)

Quiroz pone como meta creación de 650 mil empleos y defiende eliminación de la franquicia tributaria del Sence

El presidente de la Comisión de Hacienda, Agustín Romero (Republicano), solicitó formar una mesa de trabajo técnica con Hacienda para avanzar en los distintos temas de la reforma y así anticipar trabajo durante la próxima semana, que es distrital, lo cual fue aceptado por el jefe de las finanzas públicas.

CARLOS ALONSO

Una serie de preguntas tuvo que responder este jueves el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz sobre la megareforma que comenzó su tramitación el miércoles. Entre los cuestionamientos estuvo el impacto que iba a generar el crédito tributario para la contratación.

Ante los diputados, el ministro expresó que "no hay ninguna garantía de que se vaya a contratar más gente. Lo que estamos haciendo es que estamos dando un incentivo, ya sea para contratar o para retener, para no despedir".

Asimismo, dijo que al término de los cuatro años queremos llevar tasa de desempleo al 6,5%, actualmente está en 8,3% y añadió otra cifra: se tiene como meta "crear del orden de 600 mil a 650 mil empleos dependiendo como crezca la fuerza de trabajo".

También respondió una de las preguntas que apuntaba a las dudas que existen sobre el aporte que el crecimiento le puede dar a la recaudación fiscal. "Nuestras estimaciones no son ficción, sino que en base al informe basado por la Comisión Marfán. Y son las mejores estimaciones que se pueden hacer con la información disponible".

En ese contexto también dijo que "el proyecto no puede garantizar nada. Lo que tenemos son más bien estimaciones basadas en datos y economías que no hicimos nosotros. Así que aquí no hay sorpresa, en esto somos muy transparentes y muy francos, a diferencia de proyectos de anteriores años, donde se hicieron garantías de doble tipo, en términos de recaudación y gasto y no se cumplieron", expresó.

Sobre los cuestionamientos de la oposición

sobre el costo que el gobierno le estaba asignado a la reintegración de US\$420 millones, ya que ellos manejaban otras cifras, el ministro expresó que "el informe que hizo el gobierno anterior tiene errores de cálculos. Está mal estimado ese costo".

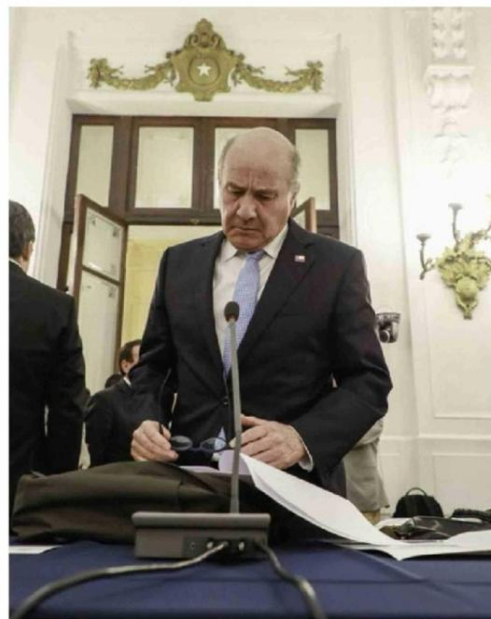
A lo que se refiere Quiroz es a un informe de Estadísticas Tributarias que realizó Hacienda del gobierno de Gabriel Boric y que fue publicado en marzo del 2026.

Es informe señalaba que "la reintegración total del sistema tributario tendría un costo fiscal equivalente al 0,27% del PIB y beneficiaría significativamente a los contribuyentes de mayores ingresos. Pasar del crédito actual del 65% al 100% costaría cerca de US\$810 millones anuales para el fisco. En el caso de los residentes, el 51,3% de la pérdida de recaudación beneficiaría a 11.847 contribuyentes del tramo superior de ingresos, con un beneficio promedio de \$12,2 millones por persona".

El presidente de la Comisión de Hacienda, Agustín Romero (Republicano), solicitó al gobierno la creación de una mesa de trabajo técnica entre asesores de los parlamentarios con los de Hacienda para que sesione la próxima semana.

El objetivo de este trabajo es que se pueda avanzar en las distintas temáticas para que una vez que se reanote el trabajo legislativo en mayo ya se llegue con trabajo avanzado. La idea fue aceptada por Quiroz y por ello se espera que comience a funcionar el lunes.

El diputado PC, Boris Barrera, planteó la necesidad de que se discuta con el tiempo adecuado, considerando que "la reforma tributaria de Gabriel Boric estuvo en esa instancia durante 8 meses, por lo que no se



debería avanzar con tanta premura".

En ese sentido, dijo que en la oposición existen "muchas" dudas sobre el informe financiero, ya que "hay connotados economistas que han señalado que una rebaja de impuestos a las empresas no hace que esa menor recaudación se compense con crecimiento. Eso no ha funcionado en ninguna parte del mundo", expresó.

SENCE

Uno de las medidas que generó debate es la eliminación de la franquicia tributaria del Sence. Y por lo mismo fue una de las preguntas que respondió el titular de las finanzas públicas. De acuerdo a la argumentación que entrega el gobierno, este mecanismo permite a las empresas descontar, como máximo, un 1% de su planilla anual de remuneraciones imponibles por gastos en capacitaciones autorizadas por Sence aplicándolo como crédito contra el Impuesto de Primera Categoría.

Esta medida le significa al fisco un gasto tributario aproximadamente US\$ 300 millones anuales.

Así ante la Comisión de Hacienda, el secretario de Estado afirmó que "el análisis que han hecho todas las evaluaciones son negativas. Dips, comisión Larrañaga y Contraloría. Esto en gran medida porque su uso está concentrado en grandes empresas, con capacidad propia de capacitación, sin efectos

medibles en ingresos laborales ni empleabilidad".

El secretario de Estado aclaró que "el Sence como tal no se deroga, sino lo que se termina es una franquicia tributaria que ha sido mal evaluada y que es para una capacitación que uniformemente ha sido mal evaluado en todo su aspecto. No genera ni mayor valor en calificaciones de los trabajadores no en mejores remuneraciones".

Quiroz especificó que "ha sido evaluada muchas veces. Entre 2010-2011 la comisión Larrañaga, que estuvo conformada por distintos economistas, la evaluación es que no había ningún impacto y que además era regresiva y que los intermediarios no aportaban valor a la cadena".

Afirmó que las empresas grandes tienen el 88% de los capacitados, 10% medianas 2% empresas pequeñas y que por eso se debe repensar la forma de realizar las capacitaciones. Y anticipó que se va a "convocar una mesa amplia para discutir que capacitación que se requiere para el siglo XXI, que es la en el trabajo. Eso es lo que se está haciendo".

Por último, expresó que un proceso de entrega de factura en enero fue cerrado antes de tiempo, lo que generó acumulación de deuda siendo un proceso "anómalo". Esto no solo afectaría pagos pendientes, sino también el ordenamiento de cuentas públicas. ●

La Tercera | Quiroz pone como meta creación de 650 mil empleos y defiende eliminación de la franquicia Sence

Kast pone la creación de empleo como prioridad uno al exponer los ejes del plan de reconstrucción

■ El mandatario dijo que "las decisiones no son por el aplauso fácil, hay que hablar con la verdad y eso se había olvidado en Chile; y no rendirse a las encuestas".



POR RODOLFO CARRASCO

Recargado llegó la mañana de este miércoles el Presidente José Antonio Kast a exponer al seminario de BTG Pactual Latam Focus 2026. Minutos antes había firmado, junto al ministro de Estado, el proyecto de ley para la reconstrucción nacional y el desarrollo económico y social.

Ante un salón que congregó a unas 900 personas, el mandatario afirmó que la "prioridad uno es dar empleo y el resto es música como decía el expresidente Ricardo Lagos".

Junto con lo anterior, destacó que Chile puede crecer más de un 2% y describió la lógica de la iniciativa legal, lo que incluye como uno de los ejes fundamentales: "Recuperar la competitividad tributaria", por lo que se reducirá el impuesto corporativo y se buscará avanzar en la invariabilidad tributaria.

Presidente bromea con polémico almuerzo

■ El Presidente Kast se dio espacio este miércoles para abordar la polémica que se generó a partir del almuerzo que sostuvo en la sede de gobierno con 60 excompañeros de universidad. Y su aliado fue el humor. Al mencionar que se está realizando una auditoría en todo el Estado, explicó que tuvo una reunión con auditores en La Moneda". Aquí se detuvo, pero luego acotó: "No con mis amigos". Las risas recorrieron el salón.

"En los últimos años hemos tenido siete reformas tributarias. Nadie quiere invertir y no saber lo que tiene que pagar", agregó al tiempo que invitó a los presentes: "Decidarse a invertir acá".

Kast también mencionó la importancia de la "reconstrucción fiscal". Aquí, aseguró: "Planteamos no un ajuste ideológico, sino

que estructural para buscar una mejor calidad de vida de todos. Si no controlamos el gasto social, no vamos a poder financiar en el futuro los derechos sociales".

El Presidente también instó al Parlamento a dialogar y a la oposición a no cerrarse a la discusión antes de conocer el detalle de las medidas. "Esperamos un debate

con altura de miras y no eslogans", sostuvo.

A su juicio, "la conversación pública hoy está llena de ruidos y opiniones que se ven como certezas de aquellas personas que nos llevaron a la situación actual con crecimiento estancado en 2% y desempleo de 800 mil personas".

Kast expresó que "sé que hay gente inquieta y nerviosa, porque ven que nosotros tomamos decisiones como alza de combustibles". Y aunque reconoció que "era evidente el golpe en la ciudadanía", también dijo que "las decisiones no son por el aplauso fácil, hay que hablar con la verdad y eso se había olvidado en Chile; y no rendirse a las encuestas".

El mensaje

Haciéndose eco del mensaje que acompañó la presentación del proyecto misceláneo, el Presidente recordó que "hace 12 años se prometió una reforma tributaria que iba a recaudar más y dar el salto al desarrollo e, incluso, el ministro de Hacienda de la época decía 'júzguenme por los resultados' y esa foto de una portada la tengo enmarcada".

El Ejecutivo puso la reforma tributaria de 2014 en el centro de su crítica visión de lo ocurrido con el país en los últimos años. "Chile extravió la senda del progreso cuando se instaló la ilusión de que el Estado podía generar riqueza por sí mismo, expandiendo el gasto y la regulación mientras se desalentaba la inversión privada", se lee en el texto.

Mientras el país subió el impuesto corporativo de 20% a 27%, cuando el promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ("OCDE") es 24%, agregó el mensaje que Chile "se hizo menos atractivo para invertir".

"A esto se sumó una maraña regulatoria, más conocida como 'permisología', que, lejos de garantizar estándares de calidad o proteger a la ciudadanía, derivó en procesos ineficientes, elevando costos, retrasando proyectos y cerrando oportunidades de empleo y vivienda", añadió.

En suma, se busca "más crecimiento, más inversión, más empleo formal y de calidad, para que los chilenos puedan gozar de los frutos de su trabajo".

Para abordar este diagnóstico, el proyecto planteó la necesidad de avanzar en cuatro tipos de reconstrucción: física (por incendios), económica, institucional y fiscal.

En esta línea, el mensaje reforzó las metas del gobierno en pos de llegar a crecer 4% al cierre de la administración, con un desempleo de 6,5% y balance fiscal.

"Recuperar el crecimiento económico y abrir oportunidades de desarrollo es un deber con las familias chilenas, porque de ellos depende la recuperación de la confianza en el futuro y la posibilidad de acceder a un trabajo digno, a una vivienda propia y a una educación de calidad", señaló el mensaje.

Diario Financiero | Kast pone la creación de empleo como prioridad uno al exponer los ejes del plan de reconstrucción



El CEP alerta por el subempleo en Chile: golpea más a los hombres y se resienten los salarios

POR CAROLINA LEÓN

Estudiar una carrera técnica o universitaria dejó de ser simplemente un sueño para las familias chilenas y sus hijos. Durante las últimas dos décadas, Chile ha experimentado un claro aumento en el acceso a la educación superior, algo impulsado, principalmente, por políticas públicas como el Crédito con Aval del Estado (CAE) y la instauración de la gratuidad en dicho segmento de enseñanza.

Estas medidas, a ojos del Centro de Estudios Públicos (CEP), facilitaron el acceso a grupos históricamente excluidos y contribuyeron a que la proporción de personas con educación superior en la fuerza laboral se duplicara entre 2006 y 2024.

De hecho, en 2006, el 29% de los trabajadores tenía algún grado de educación superior, mientras que en 2024 ese porcentaje subió a 59%.

Este fenómeno, si bien ha sido positivo, ha ido aparejado de otro más complejo, ya que el mercado laboral no ha sido capaz de generar puestos de trabajo para el total de este grupo.

El estudio *Educación superior y subempleo en Chile* Incidencia, retorno económico y persistencia elaborado por los investigadores del CEP César Gamarra y Sandra Quijada, y Sarita Undurraga, magíster en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Emilia Vicuña, magíster en Economía Aplicada de la UC, mostró que el subempleo por capacitación o sobreeducación se ha vuelto un fenómeno cada vez más relevante. Es decir, es más habi-

■ La entidad analizó la variación de un fenómeno que ha tomado fuerza en el país, y que está afectando tanto a egresados de la educación técnica como de universidades.

tual ver trabajadores con estudios universitarios o técnicos superiores que se desempeñan en labores que requieren menor nivel educativo.

El impacto

Utilizando datos de la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) de 2024, el informe detectó que, al desagregar por sexo, el subempleo es sistemáticamente más alto entre

los hombres que entre las mujeres.

Del total de hombres con educación superior técnica, el 49% está sobrecalificado para su trabajo, cifra que baja a 30% en aquellos con educación universitaria. En el caso de las mujeres, la cifra corresponden a 29% y 27%, respectivamente.

¿A qué se debe esta diferencia? La indagación expuso que una explicación plausible radica en los distintos patrones de inserción ocupacional.

“Las mujeres con educación superior técnica se concentran mayoritariamente en áreas como salud y educación, las que presentan bajos niveles de subempleo. En cambio, los hombres con este nivel educativo tienden a emplearse en sectores u ocupaciones más expuestos a desajustes entre la formación recibida y las tareas efectivamente realizadas, como ocurre en ciertas áreas de la ingeniería”, dijo el reporte.

Según el análisis, la incidencia del subempleo difiere según el tipo de institución de educación superior de egreso. Desde 2017 se comenzó a dar un aumento significativo del subempleo entre los egresados de CFT. Algo similar, aunque más gradual, ocurrió con los institutos profesionales.

En el caso de la educación universitaria, la incidencia del subempleo es consistentemente mayor entre quienes egresan de universidades que no pertenecen al Consejo de Rectores de las Universidades de Chile (Cruch). “Este resultado muestra que las características y, potencialmente, la calidad de la casa de estudios, pueden desempeñar un rol relevante en la inserción laboral, influyendo en la probabilidad de que los egresados accedan a empleos acordes con su nivel de formación”, expuso el texto.

La penalización

Con relación a los salarios, el informe indicó que existe una alta penalización salarial en aquellos trabajadores que están sobrecalificados para sus empleos.

Entre quienes han completado la

educación superior técnica, pero se encuentran trabajando en una ocupación que no requiere dicho nivel educativo, ganan en promedio 20% menos que sus pares que sí están en un trabajo que requiere dicho nivel educativo.

“Esta penalización ha ido disminuyendo, desde niveles superiores a 25% en 2006 y 2009, a 12% en 2022. No obstante, en 2024 tuvo un incremento alcanzando un 19% (siendo la diferencia entre 2022 y 2024 significativa)”, dijo el informe.

Entre quienes poseen educación universitaria completa, el efecto es mucho más pronunciado. Así, la brecha se ha mantenido en el tiempo en niveles superiores al 40%, alcanzando un 49% en 2024.

De acuerdo con el informe del CEP, estas cifras refuerzan la necesidad de fortalecer la información disponible y la orientación vocacional, de modo que las decisiones de estudio se adopten con antecedentes comprensibles y oportunos sobre los riesgos y retornos asociados a cada trayectoria formativa.

A modo de cierre, el texto también planteó que la educación superior no debería concebirse como una decisión única e irreversible.

“En un mercado laboral cada vez más dinámico, el desafío no se limita a gestionar los desajustes entre la oferta y demanda de egresados, sino también en promover el desarrollo de habilidades transferibles y facilitar procesos de reconversión laboral a lo largo de la vida, permitiendo a las personas adaptarse a cambios productivos y tecnológicos cada vez más acelerados”, cerró el texto.

Dario Financiero | El CEP alerta por el subempleo en Chile: golpea más a los hombres y se resienten los salarios

PULSO

La inteligencia artificial redefine la salud y seguridad laboral en Chile: un modelo preventivo más eficiente

Sensores inteligentes, algoritmos de predicción y monitoreo de salud en tiempo real marcan el nuevo paradigma de la prevención laboral, mientras empresas y autoridades enfrentan el reto de una implementación ética y segura.

“En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la IA ha comenzado a transformar radicalmente la forma en que se abordan y gestionan los riesgos laborales”, sostiene el estudio *Artificial Intelligence: Implications for the Future of Work* de la revista American Journal of Industrial Medicine.

Transformaciones en la prevención laboral

Carmen Bueno, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur, explica que **la IA ha introducido profundas modificaciones, especialmente en sectores de alto riesgo** como la minería, la construcción, la manufactura y el transporte. “La automatización de procesos y el uso de sistemas de IA para el monitoreo y análisis de riesgos están reduciendo significativamente la exposición de los trabajadores a situaciones peligrosas”, afirma.

Según Bueno, “tecnologías como sensores ambientales y dispositivos portátiles inteligentes permiten monitorear en tiempo real variables como la calidad del aire, el ruido o los signos vitales de los trabajadores, alertando oportunamente sobre riesgos. No obstante, **estas herramientas también pueden originar nuevos desafíos** relacionados con la ergonomía, la ciberseguridad y la protección de datos”.



La Tercera | La inteligencia artificial redefine la salud y seguridad laboral en Chile: un modelo preventivo más eficiente

Pronóstico :  Clima

emol Economía

Santiago: Martes 28 de mayo del 2026 | Actualizado 22:50

Francisca Oryan

Noticias **Economía** Deportes Espectáculos Tendencias Autos Servicios   

Estudio indica que trabajar en IA requiere título técnico o profesional en el 81% de las vacantes, mientras solo el 4% exige postgrado

La investigación, además, refleja que los trabajadores que cuentan con habilidades en IA pueden acceder a mejores sueldos.

28 de Abril de 2026 | 10:01 | Portal Pyme



Freepik

RECOMENDAMOS EN ECONOMÍA

Alineadores invisibles y fabricación local: La fórmula de iFace para expandirse a nivel regional

5

Grupo Wellness y su apuesta por NEO Plex: El gimnasio donde solo pagas lo que usas y el precio cambia según la ocupación

8

MIRADA GLOBAL

Fotos: Las joyas incautadas de la oficina de José Luis Rodríguez Zapatero en España

105

En medio del **auge y expansión de la Inteligencia Artificial**, un estudio realizado por Trabajando.com junto a Derivada.cl reveló que para conseguir un empleo vinculado con el uso de la IA no es necesario contar con un postgrado o doctorado.

La investigación se realizó tomando como muestra los avisos laborales en los que se requería habilidades en el manejo de IA. En ese sentido, se tomaron los avisos desde el 2024 a 2026 y de ese grupo se identificó que **4,7% de las ofertas incluían como condición para postular a un cargo**, el tener habilidades en el manejo de estas nuevas tecnologías.

Al separar la muestra e identificar solo los anuncios de febrero de 2026, se reveló que **81% de las vacantes ofrecidas requerían sólo el nivel universitario, y apenas un 4% necesitaba a profesionales** con estudios de postgrados o doctorados. Incluso, un 16% indicó buscar candidatos con estudios técnico-profesionales.

Emol | Estudio indica que trabajar en la IA requiere título técnico o profesional en el 81% de las vacantes, mientras solo el 4% exige postgrado

Felipe O’Ryan

La Cámara de Comercio de Santiago agrupa a 2.300 empresas del comercio nacional (un 30% son las más reconocidas grandes firmas del retail), sector que emplea a cerca de 1,8 millones de personas, o poco más del 18% del total de ocupados del país.

No es raro entonces que estén atentos al Proyecto de Reconstrucción —o “Ley Miscelánea”, o “Megareforma” o “Ley Tutifruti”... entre otras acepciones— del Gobierno, que busca bajar el impuesto a las grandes empresas, generar mayor inversión reduciendo permisología y —una de las cosas que más importa al comercio— entregar un crédito tributario a las empresas para fomentar la contratación y el empleo formal.

“Nos parece que los dos ejes del proyecto, que son crecimiento y empleo, son muy relevantes y existe un consenso en que son positivos, pero también hay un gran ausente”, advierte María Teresa Vial, presidenta de la cámara.

—El sector comercio es uno de los principales generadores de empleo del país. En esa línea, ¿cómo ven la medida de crédito tributario al empleo?

—Lo vemos con buenos ojos. Es una medida de liquidez finalmente para las empresas, al permitir reducir los “Pagos Provisionales Mensuales” (PPM) e IVA. Es una medida mensual que contrarresta el aumento de costos de contratación, que nosotros hemos medido en los últimos años en más del 20%. Pero creemos que faltó algo en la reforma que vaya más en línea con la capacitación, con la reconversión de trabajadores, por los cambios que estamos viendo en el mercado laboral debido a las tendencias de automatización y uso de inteligencia artificial (IA).

—En ese sentido, ¿qué les parece la eliminación de la franquicia tributaria del Sence? Porque eso tenía que ver directamente con capacitaciones a trabajadores.

—Sí. Nos preocupa la eliminación de la franquicia tributaria del Sence. Entendemos que hay que revisar estos instrumentos, su pertinencia, qué impacto tienen, etcétera, pero también creemos que el Estado tiene que hacer un esfuerzo en la capacitación y reconversión de las personas. Las empresas ya lo hacemos, pero el Estado igual debe aportar ahí.

[CITA] El proyecto tiene un efecto positivo en el crecimiento y la inversión, pero vemos hoy un desacople entre crecimiento y creación de empleo”.

—Igual el argumento del Gobierno es que, básicamente, el Sence no está funcionando como debería.

—El Sence ha dado frutos. Si se utiliza, pero claro, puede ser aún mejor, y podría ser usado, por ejemplo, de forma más masiva en empresas pequeñas y medianas, cosa que hoy no pasa. Nosotros nos imaginamos un gran sistema o programa nacional dirigido a la implementación de IA en las empresas y a la capacitación en

María Teresa Vial, presidenta del gremio

Cámara de Comercio de Santiago: "Nos preocupa la eliminación de la franquicia tributaria del Sence"



María Teresa Vial, presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago.

La asociación del gran retail valora el Proyecto de Reconstrucción del Gobierno, pero advierte que no basta para enfrentar la automatización laboral.

el uso de estas nuevas herramientas en los trabajadores. En ese sentido, en el proyecto faltó algo que se hiciera cargo de esta realidad en el empleo, de estos cambios que estamos viendo con la IA y con la automatización.

Crédito tributario: ayuda, pero faltan otras cosas

—¿El crédito tributario al empleo, que tiene un costo de cerca de US\$1.400 millones, a ustedes los llevaría a contratar más? ¿O es más incentivo para mantener a los mismos trabajadores?

—Es una herramienta que equilibra el aumento de los costos de contratación. Puede sí ayudar a crear nuevos empleos, pero no funcionará al instante. Tienen que darse otros factores. El proyecto —en su conjunto, todo el Proyecto de Reconstrucción— tiene un efecto positivo en el crecimiento y la inversión, pero nosotros vemos hoy un desacople entre crecimiento y creación de empleo. Hoy, con el mismo crecimiento de hace unos años, creamos menos empleo como país. Y eso podríamos atacarlo con incentivos a la reconversión y la capacitación de IA.

—¿Pero esta medida de crédito ayuda o no a combatir esa tendencia? ¿O la automatización en el comercio y el reemplazo de trabajadores está siendo más preponderante, y la medida, que es cara, no va a ayudar a combatir este fenómeno en el mercado laboral?

—No creemos que los trabajadores vayan a ser de por sí reemplazados por IA o por la automatización. Creemos que tienen que reconvertirse, cualificarse y que con eso finalmente se generará más trabajo. Tiene que haber cambios, programas en esa línea, para que la IA no sea percibida como una amenaza al empleo.

—¿Y ustedes lo perciben como una amenaza?

—Yo creo que todos los fenómenos nuevos pueden ser percibidos como una amenaza, porque cambian la forma en que estamos habituados a trabajar. Pero no, no es una amenaza. Puede ayudarnos a solucionar muchos problemas, como el problema que tenemos hoy en el país con la productividad.

—¿Pero ustedes están reemplazando mucho con automatización? Sus empresas asociadas, los supermercados, las grandes cadenas de retail, etcétera.

—No quiero obviar eso. La automatización sí se ha vuelto algo relevante desde la pandemia, pero nosotros no lo vemos como un riesgo para el empleo mientras los trabajadores estén preparados para incorporar nuevas herramientas.

—Por otro lado, ¿la baja de impuestos a las empresas qué les parece? ¿Podría generar que, por ejemplo, el gran retail invierta más?

—Hoy las grandes empresas tienen inversiones que están en marcha, y que se hacen con el 27% de impuesto que tenemos hoy, pero eso podría acelerarse y aumentarse con la medida de alivio tributario del Gobierno. Podría ayudarnos a competir con nuestros países vecinos en cuanto a volver a Chile un destino de inversión más atractivo.

—El alivio tributario es la baja de impuestos de Primera Categoría, ¿no?

—Sí. Yo creo que puede ayudar a que haya más proyectos significativos. Nosotros en la Cámara de Comercio de Santiago tenemos un 30% de grandes empresas entre nuestros socios. Pero aquí hay toda una cadena: centros de distribución, grandes superficies de malls, bodegas y otros proveedores. Esto podría ayudar a toda esta cadena empresarial.

La Segunda | Entrevista María Teresa Vial, presidenta Cámara de Comercio

Expertos desmenuzan desempleo en 8,9%: Débil generación de puestos, más informalidad y rezago laboral femenino

Se acumularon cerca de 40 meses con tasas de desocupación por sobre el 8%.



ATON CHILE

"Estamos en un escenario laboral persistentemente débil y que además ha empeorado en los últimos meses", advirtió el director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, **David Bravo**, al analizar el último informe de desempleo.

Su diagnóstico sintetizó el tono que predominó entre economistas y especialistas, quienes coincidieron en que las cifras evidenciaron un deterioro más profundo y persistente del mercado laboral.

La preocupación no fue aislada. Desde distintos sectores, los expertos alertaron que el alza del desempleo hasta 8,9% en el trimestre móvil enero-marzo de 2026 no solo reflejó un ajuste coyuntural, sino señales de fragilidad estructural.

Emol | Expertos desmenuzan desempleo en 8,9%: Débil generación de puestos, más informalidad y rezago femenino

Desocupación llega a 8,9%: la peor destrucción de empleo desde la pandemia y sin acuerdo en el salario mínimo

Sergio Sáez Fuentes

La mañana de hoy encontró al ministro del Trabajo, Tomás Rau, en plena actividad de Icare cuando el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publicó los datos del mercado laboral del primer trimestre. Los números no dejaban espacio para la ambigüedad: la tasa de desocupación trepó a 8,9%, con 925 mil chilenos sin empleo, y la desocupación femenina perforó el umbral del 10%.

"Lamentablemente subió el desempleo", dijo Rau. "Esto no es una situación que podamos naturalizar. Yo, el Gobierno y el ministerio consideramos que es inaceptable", agregó el secretario de Estado.

Según el INE, la tasa llegó a 8,9% en el trimestre enero-marzo, con un alza de 0,2 puntos porcentuales en doce meses. Se crearon poco más de 45 mil empleos, cifra insuficiente para compensar el mayor dinamismo de quienes ingresaron al mercado laboral. La ocupación informal llegó a 26,5%, con un incremento anual de 0,7 puntos. Para Scotiabank, la destrucción de 57 mil empleos fue la mayor caída para un primer



trimestre desde la pandemia, y se registró además la primera caída interanual del empleo formal en cinco años, con una contracción de 33 mil puestos concentrada en Comercio y Actividades Financieras.

Las voces expertas

Para Nicolás Román, académico de la Universidad de los Andes, la ecuación tiene una lógica estructural: "El desempleo sube básicamente porque la creación de empleos de 0,5% es menor al aumento de quienes quisieran trabajar. Un país que prácticamente no crece no podrá absorber aumentos de la fuerza de trabajo". Advirtió además que la situación "empeorará en el invierno" en regiones como Biobío y Ñuble, y que el proyecto de Reconstrucción "ralentiza la

contratación", pues los empleadores esperarán conocer su versión definitiva antes de contratar.

Benjamín Villena, investigador del IPE de la UNAB, apuntó que el desempleo incluyendo "otros desocupados" llegó a 17,4%, y que "las fuentes de crecimiento del empleo se concentran en la informalidad", configurando "un panorama preocupante que debemos seguir observando".

En tanto, Rodrigo Montero, decano de Administración y Negocios de la Universidad Autónoma, llamó a recalibrar el debate público: "En este momento la economía atraviesa un momento difícil en términos de empleo. Esto debe mover el foco de la discusión hacia cuál será el impacto potencial de las medidas para aspirar a mayores

tasas de crecimiento y a un mayor dinamismo del mercado laboral".

Por otro lado, Daniela Leitch, investigadora del CIES-UDD, puso el acento en la calidad del empleo que se está creando: "Estamos viendo aumentos en la tasa de informalidad laboral y una mayor incidencia de los puestos informales, un aspecto que levanta alertas no solo sobre la generación de empleo, sino sobre la calidad del mismo".

El frente político: sueldo mínimo sin acuerdo

Los datos del INE llegaron en el peor momento posible para el Ejecutivo. El día anterior, el Gobierno y la CUT no lograron acordar el reajuste del salario mínimo, hoy fijado en 539 mil pesos. La central pedía 647 mil — un alza de 20% —, mientras el Gobierno propone al Congreso llegar a 562 mil, un incremento de 23 mil pesos.

"No llegamos a un acuerdo. El Gobierno solamente nos ofreció el IPC", dijo el presidente de la CUT, José Manuel Díaz. El subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, enmarcó la negociación en la cautela económica: "Como ha subido constantemente el costo del empleo, creemos que debe haber un equilibrio".

La tensión expone una contradicción que recorre toda la discusión laboral: el Gobierno reconoce que el desempleo es inaceptable, pero enfrenta la presión de trabajadores por un salario que, según la propia CUT, no supera la línea de la pobreza. Como resumió Román, las medidas del plan de emergencia "apuntan a disminuir el desempleo, pero llegarán después del invierno".

La Segunda |
Desocupación llega a 8,9%: la peor destrucción de empleo desde la pandemia y sin acuerdo en el salario mínimo

CRÉDITO TRIBUTARIO AL EMPLEO

El crédito tributario al empleo propuesto por el gobierno en el plan de reconstrucción ha abierto un intenso debate sobre su costo fiscal y su capacidad para impactar en el empleo, en una discusión en la que se ha tendido a perder de vista su ubicación dentro del diseño general de la iniciativa. No se trata de una política aislada, sino que forma parte de un conjunto más amplio de medidas orientadas a reactivar el crecimiento y, a partir de ello el empleo, marco en el que debiera situarse la discusión legislativa, en un contexto en el que existe coincidencia en que en que el mercado laboral enfrenta debilidades persistentes, que requieren abordarse con urgencia.

De acuerdo con la propuesta del Ejecutivo, la iniciativa busca otorgar un crédito mensual permanente, equivalente al 15% de las remuneraciones de trabajadores con sueldos entre UTM 12 y UTM 7,8, que beneficiaría a cerca de 270 mil contribuyentes. Se estima que 86% de ellos son PYME y que alcanzaría a más de 4 millones de trabajadores. El beneficio operaría, así, como una inyección de liquidez mensual. Por otro lado, su costo fiscal ha sido estimado en cerca de US\$ 1.400 millones, uno de los más altos entre las medidas incluidas en el plan de reactivación, lo que ha centrado gran parte del debate. Diversos expertos han hecho hincapié, además, en un bajo retorno en términos de costo beneficio, ya que está enfocado en retener trabajadores, más que en crear empleo.

Sin embargo, en un contexto en que el país acumula 38 meses consecutivos con tasas de desempleo sobre 8%, con cerca de 860 mil personas desocupadas, una informalidad que supera los 2,5 millones de personas y donde las Mipyme, un sector

intensivo en mano de obra, registró una destrucción de cerca de 155 mil puestos de trabajo en 12 meses, en el último trimestre a febrero, la preservación de empleos formales no parece ser un objetivo menor. Aun así, la recuperación del empleo no puede provenir de un solo instrumento. Y en ese marco, el plan de reconstrucción descansa en una secuencia más amplia, que involucra una nueva arquitectura tributaria, incentivos a la inversión, reducción de la permisología y mayor certeza regulatoria para recomponer las condiciones que impulsen el crecimiento. Sin inversión no hay expansión sostenida de la actividad, sin crecimiento la creación de empleo tiende a estancarse y sin

empleo formal, tampoco se consolidan mejoras en ingresos ni en recaudación. Desde esa perspectiva, el crédito tributario al empleo puede entenderse como una herramienta complementaria, orientada a sostener el empleo formal, mientras otras medidas buscan activar el ciclo económico.

El debate se ha centrado en el costo, dejando en segundo plano su rol dentro de la estrategia de crecimiento.

No obstante, ello no exime al instrumento de exigencias. Si el beneficio se concentra en trabajadores ya contratados, su impacto marginal será acotado. Si alcanza a empresas sin riesgo efectivo de ajuste laboral, su costo fiscal será difícil de justificar. Y si se presenta como herramienta de formalización, deberá demostrar capacidad para modificar conductas reales. De ahí que la discusión legislativa deba enfocarse en aspectos como su focalización, gradualidad, mecanismos de evaluación y medición de resultados en términos de empleo retenido, formalizado o creado. Tal como dijo el ministro del Trabajo a DF, el Congreso es el espacio para discutir el instrumento óptimo, lo que no debiera ocurrir es que se transforme en una discusión polarizada que desplace el análisis técnico de su efectividad.

EyN El Mercurio |
Crédito tributario al empleo

La tasa de desocupación empeoró, el desempleo femenino llegó al 10% y la informalidad subió: Triple deterioro en las cifras laborales asoma como un nuevo reto del gobierno de Kast

EDUARDO OLIVARES Y LESLYE GONZÁLEZ

Fue un marzo que, desde el punto de vista laboral, partió con el pie izquierdo. Multiplicado por tres. En el primer mes de gobierno de José Antonio Kast, la tasa de desocupación fue de 8,9%. Eso ya es complejo, porque aumentó dos décimas en un año y dejó la cifra en 900 mil personas sin trabajo. El segundo problema: la desocupación femenina llegó al 10%, un indicador en dos dígitos que no se veía desde mayo de 2025. Y el tercer deterioro: sumando y restando, la mayoría de los puestos creados fue informal, es decir, sin protección social.

La explicación de fondo fue que el volumen de personas con trabajo o con interés en obtenerlo —la fuerza laboral— creció más rápido que la capacidad de la economía para crear puestos. La economía es un telón de fondo estancado, precisan economistas.

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, lamentó las cifras que ayer informó el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el trimestre móvil enero-marzo: “Esto no es una situación que podamos naturalizar. Consideramos que es inaceptable”.

“Las cifras son claras y dramáticas”, añadió el ministro de Economía, Daniel Mías: “Son más de 900 mil chilenos que buscan empleo y no lo encuentran”. Y llevó esa crítica al relato político al decir que se debe avanzar en el proyecto de ley de Reconstrucción Nacional: Chile debe elegir entre “el estancamiento o el crecimiento, el aumento del desempleo o la creación de puestos de trabajo, la mediocridad o las oportunidades”.

1. El alto desempleo femenino

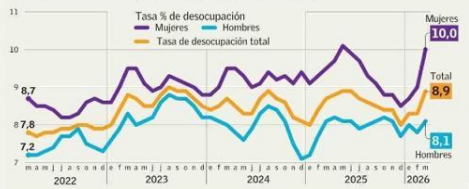
La tasa de desocupación femenina llegó al 10% en el trimestre móvil enero-marzo, con un alza de 0,5 puntos porcentuales en 12 meses. Son más de 450 mil mujeres desocupadas, la cifra más alta desde que existe la serie, calcula Carmen Cifuentes, investigadora de Clapes UC.

El subempleo femenino llegó al 26,1%, máximo desde la pandemia, y el desempleo de larga duración —mujeres que llevan meses buscando sin encontrar— superó el 21%. En el mercado laboral general “la creación de empleo sigue siendo débil”, resume Cifuentes.

Son 51 los meses consecutivos con el desempleo femenino sobre el 8%, recuerda Francisca Jünnemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres. “La ley vigente de sala cuna implica un costo alto y directo que afecta a todas, no solo a las madres”, expone. A eso se suma que las madres de niños menores de dos años acumulan una reducción de jornada adicional por el derecho a una hora diaria de alimentación, lo que ha inhibido más su contratación.

La persistencia de la alta desocupación

Mes de cierre de cada trimestre móvil, para cifras de desempleo.



Top 10 de sectores con más ocupados



La informalidad en los marcos

Tasa % de informalidad laboral en marzo de cada año



Fuente: DII y Banco Central.

2. La informalidad sube

En el último año se destruyeron 33.277 puestos formales y se crearon 78.632 informales. El saldo neto fue positivo en cantidad de ocupados, pero negativo en calidad.

Son “datos realmente malos”, lo califica sin adornos Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico (Oce) de la UDP. El empleo asalariado formal en el sector privado cayó 6% en términos anuales, registro

que no se veía desde la pandemia. Para las micro, pequeñas y medianas empresas es la novena caída consecutiva. Bravo lo vincula a una fecha concreta: en abril de 2025 terminó el subsidio al salario mínimo, y desde entonces los puestos en las empresas pequeñas han ido a la baja.

La informalidad subió al 26,5% a nivel nacional. En regiones como el Maule y La Araucanía roza el 35%, advierte Guillermo Riquelme, docente de la Universidad Autónoma. Sostiene que el alza no es un quebrante puntual, sino “la consolidación de una tendencia de deterioro que ya lleva varios años”. Se explica, agrega, por la menor capacidad del mercado para generar empleo asalariado formal en un contexto de baja inversión y caída en exportaciones de sectores

clave, “en parte, influida por la incertidumbre geopolítica global”.

3. El nuevo gobierno y los plazos

Eduardo Marín, gerente general de Trabajando.com, comenta que la administración Kast lleva 50 días desde que asumió, “por lo que el trimestre enero-marzo no alcanza a capturar las acciones que el actual gobierno está impulsando”. El plan de Reconstrucción Nacional está aún en etapa de negociaciones, por lo que sus efectos son “más probables hacia el segundo semestre del año en curso”.

El Gobierno incluyó en su proyecto “misceláneo” un incentivo tributario a las remuneraciones, por un costo fiscal de US\$ 1.600 millones. Daniela Leitch, economista de CIES-

Desempleo regional

Tasa % de desocupación



Inadecuación entre puestos y educación

A partir de datos del INE, un informe de Cipei (UDD-Los Héroes) releva que el 15,7% de los ocupados tiene más educación de la que exige su trabajo y 11,1% carece de la formación que su puesto requiere. Mauricio Apablaza, director del Cipei, apunta que el efecto más directo de la inadecuación laboral se siente en los salarios. Los trabajadores sobreducados perciben remuneraciones por debajo de lo que su formación permitiría obtener en empleos acordes. A nivel agregado, eso significa capital humano avanzado destinado a tareas de baja productividad, con costos adicionales de rotación e insatisfacción para las empresas.

En el otro extremo, los trabajadores subeducados enfrentan un techo de ingresos difícil de superar sin capacitación adicional. Para Apablaza, la salida requiere articulación entre los sistemas educativos y el sector privado.

“Es indispensable que empresas e instituciones desarrollen una vinculación eficaz. Si no lo hacen, las instituciones de educación superior seguirán formando en carreras desactualizadas y poco rentables, alimentando además la frustración de estudiantes”, dice el rector de Inacap, Lucas Palacios. Por otra parte, agrega, “las políticas públicas de inversión en educación superior deberían exigir resultados concretos en materia de pertinencia y empleo. No es razonable que Chile sea el segundo país de la OCDE que más invierte en educación superior y que los resultados se traduzcan en porcentajes tan altos de sobre o subcalificación”.

una encuesta de Adecco Chile dijo que no tener un empleo estable es el principal temor laboral de 2026. Superó al miedo a ingresos insuficientes (18%) o a no contar con las habilidades que exige el mercado (11%).

El Mercurio | Triple deterioro en las cifras laborales asoma como un nuevo reto del gobierno de Kast

TRAYECTORIA DE DESEMPEÑO AL ALZA PORCENTAJE



CUENTA PROPIA VERSUS ASALARIADOS (% VAR. 12 MESES)



Más desocupados y más informalidad destacan entre los 10 frentes que reflejan el mal momento del mercado laboral

Un subarango dejó entre los economistas el aumento del desempleo a 8,9% al cierre del primer trimestre. El escenario es más difícil para las mujeres, las que anotaron una tasa de 10%.

POR C. LEÓN Y A. SANTILLÁN

Datos poco alentadores trajo la última edición de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Y es que si bien existe consenso entre los analistas respecto a que el mercado laboral no está pasando por su mejor momento y enfrenta retos en materia de generación de puestos de trabajo, las cifras correspondientes al trimestre móvil enero-marzo de 2026 se leyeron como un deterioro adicional y aún más generalizado.

Un difícil escenario que ya va más allá de solo la tasa de desocupación.

1. Más desocupados

De acuerdo con el INE, en el trimestre la tasa de desocupación nacional se ubicó en 8,9%, una cifra que es 0,2 punto porcentual (pp.) mayor en comparación con el mismo período de 2025.

De hecho, según explicó el subdirector técnico del INE, Leonardo González, las personas desocupadas se incrementaron 3,3% en 12 meses, lo que corresponde a 290 438 desocupados más, totalizando así 925 111 personas.

“Las personas que buscan trabajo por primera vez han ganado peso relativo en el ar-

mento de los desocupados en los últimos trimestres móviles, anotando seis trimestres móviles al alza y superan las 100 mil personas”, agregó.

Y los cesantes volvieron a superar los 800 mil al subir 2% en términos anuales.

2. ¿Creación o destrucción?

Los ocupados registraron una baja trimestral de 0,2%, lo que equivale a 14 451 personas con empleo menos.

Por género, los hombres y las mujeres presentaron disminuciones en la ocupación con respecto al trimestre móvil anterior de -0,2% y -0,1%, equivalentes a 10 717 hombres y 3 734 mujeres, respectivamente.

3. El empuje de la informalidad

La débil expansión de la ocupación en el último año, fue incidió, únicamente, por el segmento informal, con un alza de 3,2%, correspondiente a 78 612 personas.

En la vereda contraria, los formales disminuyeron un 0,5% anual, los que son 33 277 personas menos.

Así, la tasa de ocupación informal se situó en 26,5%, con un incremento de 0,7 pp. en un año y sin variación respecto al trimestre móvil anterior.

Según destacó el director del Observatorio del Contexto Económico de la UDP, Juan Bravo, lo más complejo tras el aumento de la informalidad, es que esta no tiene que ver ni con un alza de los vendedores

ambulantes ni las personas que emprenden por redes sociales.

“Esa no es la informalidad que hoy día está aumentando”, agregó la investigadora de Clapes UC, Carmen Cifuentes.

4. Más mujeres sin trabajo

Los últimos datos del INE, además, expusieron el mal escenario laboral que están enfrentando las mujeres, quienes nuevamente llegaron a una tasa de desempleo de 10%.

Los últimos datos del INE, además, expusieron el mal escenario laboral que están enfrentando las mujeres, quienes nuevamente llegaron a una tasa de desempleo de 10%.

5. La difícil cancha para la juventud

Otro indicador que continúa deteriorándose fue la tasa de desempleo para aquellas personas entre 15 y 24 años.

De hecho, si en el trimestre enero-marzo de 2025 la tasa de desocupación para este grupo se ubicaba en 21,9%, en el presente año subió a 23,3%.

6. Más tiempo sin una plaza laboral

La tasa de desempleo no solo preocupa por sus niveles, sino que por la realidad que

hay detrás.

De acuerdo a Clapes, las personas desempleadas de larga duración (aquellas que llevan al menos 12 meses sin trabajo) alcanzaron aproximadamente las 157 mil.

Para el investigador del Instituto de Políticas Económicas (IPE) UNAB, Benjamín Villena, el “escenario muestra un preocupante debilitamiento del mercado laboral.

Las fuentes de crecimiento del empleo se concentran en la informalidad y la escasez de puestos de trabajo parecen configurar un panorama

catados por el OCEC, este grupo pasó de 1.863.516 personas en el trimestre enero-marzo de 2025, a un total de 2.000.008 en el último trimestre, lo que corresponde a 136.492 personas más en esta categoría.

8. La foto comparada con la pre pandemia

Al mirar la tasa de participación con igual trimestre de años anteriores, los datos exhiben que si bien esta es significativamente más alta respecto al período 2021 a 2023, sigue siendo más baja respecto a 2019.

Los hombres, de hecho, presentan una brecha para recuperar la tasa de participación prepandemia de -2,4 pp, mientras que en las mujeres la sobrepasaron en 1,5 pp.

7. Subempleo persistente

Otro aspecto de monitoreo es la alta presencia de subempleo, fenómeno que corresponde a aquellos ocupados que trabajan a jornada parcial, pero en forma involuntaria y a quienes gustan y están dispuestos para desenvolverse por más horas en el muy corto plazo, o, bien, personas ocupadas con educación superior completa que desarrollan labores de mediana o baja calificación.

De acuerdo con datos res-

menos tasas de impuestos.”

“Y en eso consiste el plan de reconstrucción para recuperar el empleo y volver a nuestras metas de empleo que queremos, porque este desempleo es inaceptable”.

En tanto, el ministro de Trabajo, Tomás Rau, mencionó que las cifras -que también acusó que la tasa de desocupación para las mujeres llegó al 10% en el período- “no son nada alentadoras”.

“Esto pone de relevancia nuestro plan de reconstrucción nacional, que es precisa-

mente para fomentar el crecimiento económico”, dijo, y agregó que “necesitamos levantar la economía para generar más y mejor empleo”.

Además, recordó que con las nuevas cifras de desempleo, son 925 mil personas que están sin trabajo.

“Esto no es una situación que podemos naturalizar. Yo, el gobierno y el ministerio consideramos que es inaceptable”, dijo durante un encuentro de Icare.

En ese marco además se refirió a la dis-

cusión de salario mínimo. Esto luego de que el gobierno propusiera un reajuste de 4% que no tuvo eco en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

“Cuando hablamos de salario mínimo, también tenemos que considerar las variables importantes en el mercado laboral. El salario mínimo creció mucho en los cuatro años anteriores, lamentablemente el desempleo solo ha aumentado en los últimos cuatro años. Entonces no podemos dejar de ver eso”, opinó.



LA SITUACIÓN EN LAS REGIONES PORCENTAJE



EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN Y PARTICIPACIÓN PORCENTAJE



preocupante que debemos seguir observando”.

9. El escenario regional

Al mirar lo que ocurre de norte a sur, el escenario tampoco es del todo alentador.

De las 16 regiones del país, ocho mostraron incrementos en su tasa de desocupación, destacando entre ellas Arica y Parinacota (que pasó de 7,2% a 7,7%), Valparaíso (9,1% a 9,8%), Biobío (9% a 10%) y Magallanes, que subió de 4,8% a 6,6%, el mayor avance.

En la vereda contraria, seis regiones exhibieron descensos y solo dos se mantuvieron sin variaciones.

10. ¿Mejorará el escenario?

Con relación a las expec-

Diario Financiero | Más desocupados y más informalidad destacan entre los 10 frentes que reflejan el mal momento del mercado laboral

El desafío del deterioro laboral

Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo del primer trimestre móvil del año (enero-marzo), dadas a conocer ayer por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), resultan un balde de agua fría. La tasa de desocupación general alcanzó el 8,9%, seis décimas más que en el trimestre móvil previo, y dos décimas más que el mismo periodo del año anterior.

El alza fue todavía más pronunciada en la Región Metropolitana, donde escaló del 8,8% al 9,6%. Se trata de 38 meses consecutivos en que la tasa de desempleo se mantiene por encima del ocho por ciento. En el caso de las mujeres, las cifras son todavía más desalentadoras: la tasa de desocupación femenina llegó al 10%, el nivel más alto desde mayo del año pasado y marcando un alza de 0,5 puntos porcentuales en los últimos doce meses.

La señal más preocupante del informe estadístico, sin embargo, es el deterioro del empleo formal. Datos del INE anotan una destrucción anual de 33.277 puestos de trabajo formales. La informalidad trepó al 26,5% a nivel nacional, mientras en algunas regiones, como el Maule y La Araucanía, bordea ya el 35%. Ello significa, en síntesis, que el mercado laboral no está siendo ca-

“Resulta difícil para la política sustraerse de la demanda por inversión, crecimiento y mejor empleo”.

paz de absorber a quienes buscan trabajo.

Por supuesto, un fenómeno de esta profundidad no tiene una explicación unívoca. Aunque las tasas de desempleo solían mejorar durante el verano, el periodo observado por la última ENE coincide con malas cifras en crecimiento (expansión), con tres meses seguidos de retroceso en el Índice Mensual de Actividad Económica comparados con el año anterior.

Por otro lado, como destaca Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, las cifras de empleo en las micro, pequeñas y medianas empresas acumulan nueve meses seguidos a la baja, lo que coincide con el término del subsidio al salario mínimo.

No es muy difícil inferir tampoco que —como lo han alertado numerosos especialistas— la continua alza de los costos laborales, provocada por la combinación de aumento del salario mínimo, incremento de la cotización previsional y disminución

de la jornada laboral, ha erosionado la contratación formal.

Por último, es necesario observar también algunas condiciones específicas que influyen en el comportamiento del mercado del trabajo: desde la automatización o el cambio de los hábitos de consumo —especialmente en sectores intensivos en empleo— hasta, como han planteado algunos investigadores, la influencia de la gratuidad en educación superior y de la PGU. Por cierto, la demora de una ley eficaz de sala cuna es un factor imposible de obviar.

Es probable, en este sentido, que las cifras recién conocidas representen un respaldo al proyecto de ley miscelánea propuesto por el Ejecutivo o, al menos, a su intención de actuar como motor para el despegue de la economía. Un efecto igual de relevante, en este caso de carácter moderador, debieran tener las cifras en la negociación por el salario mínimo.

Resulta difícil para la política sustraerse de la demanda por inversión, crecimiento y mejor empleo. Pero sería probablemente un error confiar la carga de la recuperación del empleo únicamente en la expansión de la inversión privada, sin anotar otros factores que vuelven el mercado laboral más complejo.

La Segunda |
El desafío del deterioro laboral

DF
DIARIO FINANCIERO

DÍA DEL TRABAJADOR

LOS FACTORES QUE TENSIONAN EL FUTURO DEL TRABAJO EN CHILE

SANTIAGO DE CHILE
JUEVES 30 DE ABRIL DE 2026

Entre baja creación de empleo, aumento de la informalidad y un desajuste de habilidades, expertos coinciden en que el mercado laboral está atravesando una transformación estructural, en un contexto de desafíos de productividad e incertidumbre económica.

POD ANAIS PERSSON

El mercado laboral chileno enfrenta en 2026 un escenario complejo. Según las últimas cifras del INE para el trimestre enero-marzo 2026, publicadas ayer, la tasa de desocupación alcanzó un 8,9%, aumentando 0,2 puntos porcentuales en 12 meses, mientras que el número de personas empleadas creció solo 0,5% en el mismo período.

A un desempleo elevado se suma una recuperación débil, marcada por la informalidad y el subempleo, en un contexto donde conviven factores estructurales, transformaciones en la creación de empleo y una brecha que responde, en parte, a una falta de trabajo que crece por sobre los ocupados, presionando el desempleo.

"Estamos ante un mercado laboral debilitado, que no muestra progresos relevantes en materia de reducción del desempleo", advierte el director de OCEC UDP, Juan Bravo. Más allá de la desocupación, el problema está en su composición: la creación de empleo ha sido "insuficiente y de mala calidad", con alta informalidad y subempleo.

A este escenario se suma un problema de fondo: la baja productividad. Si bien la Productividad Total de Factores (PTF) de la

economía agregada creció en torno a 0,6% en 2024, según el último informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, y volvió a registrar un aumento en 2025, acumulando dos años consecutivos de altaz—algo que no ocurría desde 2012—, este repunte aún es acotado frente al deterioro de largo plazo y frente al hecho de que en 2023, el país se ubicó entre los cuatro con menor productividad por hora trabajada dentro de la OCDE, con niveles cercanos al 50% del promedio del bloque.

"La desalineación entre costos y productividad puede desincentivar la contratación formal", sostiene la investigadora de Clapas UC, Carmen Cifuentes. Para Bravo, esto se vincula con un menor dinamismo económico y con la caída del empleo asalariado formal, especialmente en las mipymes, lo que limita la capacidad del mercado laboral para absorber a la fuerza de trabajo.

En este escenario, los expertos coinciden en que aumentar la productividad es clave para lograr

mejoras sostenibles en salarios y empleo. Para lograrlo, Cifuentes explica que la adopción de nuevas tecnologías es fundamental, pero que esto implica tanto cerrar brechas de capital humano y mejorar la capacitación laboral como generar políticas públicas que promuevan la adopción e inversión privada.

"No se trata de una pausa por el ciclo económico, sino de la implementación de un nuevo modelo

"Estamos ante un mercado laboral debilitado, que no muestra progresos relevantes en materia de reducción del desempleo", observa el director del OCEC UDP, Juan Bravo.

operativo más ágil y menos jerárquico", afirma la directora de marketing y comunicaciones de Randstad Chile, Natalia Zúñiga.

Nuevas exigencias

El deterioro del empleo convive con una transformación del trabajo. Según Zúñiga, las empresas "están priorizando capacidades estratégicas por sobre el volumen de vacantes, especialmente en áreas ligadas a la digitalización y a la IA".

Este proceso ha dado paso a una de las principales tensiones del mercado actual. Para Zúñiga, el desajuste entre las competencias disponibles y las habilidades demandadas ha impulsado modelos laborales más flexibles y orientados a proyectos.

"La búsqueda de talento se ha vuelto un proceso quíngico, donde el desafío no es solo encontrar candidatos, sino asegurar que posean las competencias técnicas avanzadas necesarias para evitar la obsolescencia operativa", sostiene la profesional.

En este escenario, la calidad del empleo también se redefine. "La estabilidad ya no es suficiente", afirma Zúñiga, y plantea que la empleabilidad sostenible, basada en el aprendizaje continuo, está ganando terreno en un contexto de mayor rotación

y donde las empresas deben transformarse en plataformas de desarrollo para retener talento.

Sin embargo, estas transformaciones no son homogéneas. Cifuentes advierte que "la digitalización reduce empleos rutinarios mientras genera nuevas ocupaciones", pero que eso implica el riesgo de "dejar rezagados a quienes no logran adaptarse".

"Sin capacitación y reconversión laboral, existe el riesgo de que una parte importante de los trabajadores transite hacia la informalidad o quede fuera del mercado", indica.

A ello se suman los cambios regulatorios, como la implementación de la Ley de 40 horas, que también están incidendo en la dinámica del empleo. Si bien estas normas apuntan a mejorar la protección laboral, como sugiere Jorge Arredondo, socio del Grupo Laboral de Albagli Zaldívar, también pueden introducir nuevas presiones si no se acompañan de mejoras en productividad.

"Las empresas necesitan claridad de que las reglas del juego se mantendrán vigentes", dice Arredondo, advirtiendo que la incertidumbre puede afectar las decisiones de contratación y, por ende, generar un impacto en la fuerza laboral.

Diario Financiero | Los factores que tensionan el futuro del trabajo en Chile

POLÍTICA

Presidente Kast advierte “emergencia laboral” por alto desempleo y llama a aislar a violentistas en el Día del Trabajador

El Mandatario aseguró que más de 900 mil personas están sin empleo y pidió que las manifestaciones se desarrollen de forma pacífica.



🔊 Compartir 💬 Comentarios

El [Presidente José Antonio Kast](#) abordó este viernes la situación del empleo en el país en el marco de una actividad por el **Día del Trabajador** en el Hospital del Trabajador, donde advirtió que Chile enfrenta una “**emergencia laboral**” y llamó a evitar hechos de violencia en las manifestaciones.

Durante su intervención, el jefe de Estado sostuvo que el país mantiene cifras preocupantes en materia de empleo, con **más de 900 mil personas desempleadas** y cerca de **2,5 millones en la informalidad**, lo que —según indicó— refleja un escenario complejo para el mercado laboral.

La Tercera |
Presidente Kast advierte "emergencia laboral" por alto desempleo y llama a aislar a violentistas en el Día del Trabajador

Alza desde el 73% que temía ese efecto hace solo dos años, según encuesta:

Ocho de cada diez personas sin hijos creen que tenerlos afectaría su carrera laboral

En hombres y mujeres existe una percepción mayoritaria negativa sobre costos de tener hijos. Por otra parte, entre las que ya son madres, el porcentaje que estima que sí fue afectada laboralmente por esa condición es de 59%; entre los padres, de 27%.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES
y EDUARDO OLIVARES

El 79% de las personas sin hijos creen que tenerlos afectaría su carrera laboral, según una encuesta de la fundación ChileMujeres y Cadem. La cifra subió desde el 73% que opinaba lo mismo en 2024, primera medición del estudio.

La percepción es más aguda entre las mujeres sin hijos: el 53% cree que la maternidad afectaría “mucho” su trayectoria profesional, versus el 34% de los hombres. La brecha se amplía en el segmento de 35 a 54 años, donde el 62% de las mujeres anticipa un impacto severo, frente a un 28% de los hombres.

Entre quienes ya son padres o madres, la diferencia se confirma con matices. El 71% de los hombres dice que tener hijos no afectó su carrera... y solo el 33% de las mujeres responde lo mismo. O visto al revés: el 59% de las madres estima que su trayectoria sí se vio afectada —poco o mucho—, frente al 27% de los padres.

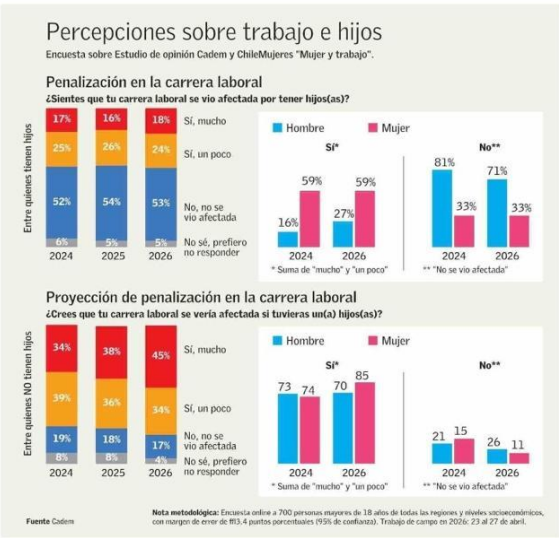
Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, plantea que “para mejorar la disposición y posibilidades de emplearse, debemos aumentar sustancialmente las condiciones laborales de flexibilidad en las empresas de acuerdo con la ley vigente (...). Los empleos formales dependientes no se debiesen relacionar con rigidez horaria, sobrecontrol y pérdida de libertad”.

La penalización

Los resultados se conocen en un contexto en que Chile enfrenta una grave crisis de natalidad, con una tasa de fecundidad de 0,97 hijos por mujer —una de las más bajas del mundo y muy por debajo del nivel de reemplazo poblacional de 2,1—, y una desocupación femenina que en marzo llegó al 10%.

En 2023, Claudia Goldin recibió el Premio Nobel de Economía, en parte, por demostrar que los ingresos de las mujeres progresan menos que los de los hombres una vez que ellas tienen hijos, incluso si tienen la misma educación y profesión.

María José Abud, directora ejecutiva de Horizontal, plantea que el problema tiene un carácter estructural. “Responde a distintas causas, entre ellas la rigidez de nuestro mercado laboral, que dificulta una efec-



tiva compatibilidad de la maternidad y empleo formal. Como también es una respuesta a la lógica de nuestro Código del Trabajo, en donde históricamente los derechos asociados a los hijos han recaído exclusivamente en las mujeres trabajadoras”, dice. Esto encarece la contratación de madres respecto de la de padres: un ejemplo concreto, señala Abud, es la legislación de sala cuna, que obliga al empleador a financiarla cuando tiene más de 20 mujeres, lo que genera una inequidad en el acceso al empleo formal.

Daniela Leitch, economista del CIES-UDD, describe que “la maternidad genera períodos largos sin trabajar para las mujeres y eso hace que sea mucho más difícil para ellas encontrar trabajo cuando quieran bus-

car, y precisamente estamos en un período donde se observa que la fuerza laboral femenina está aumentando más que los puestos creados para ellas”. A eso se suma el componente de cuidados, que limita los tipos de empleos a los que puede aspirar una mujer para compatibilizar trabajo y labores domésticas, indica.

La flexibilidad laboral

La falta de trabajos con suficiente flexibilidad como motivo para no emplearse creció entre las mujeres de 12% a 20% en un año, según la misma encuesta.

Una de las condiciones laborales que aparecen como más efectivas para compatibilizar la decisión de tener hijos y un trabajo formal es la

flexibilidad horaria. Las empresas pueden avanzar en esa línea e incorporar también más mujeres en los diferentes niveles de la organización”, propone Roberto Izikson, gerente general de Cadem.

Jubilación a los 65 años

Sobre igualar la edad de jubilación de las mujeres a 65 años, el 41% de los hombres está de acuerdo, frente al 29% de las mujeres. La brecha se acentúa entre los mayores de 55: 47% versus 20%. “Las mujeres lo ven como una imposición, y esto demuestra que tenemos que dar a conocer más cómo afecta la desigualdad de jubilación en las posibilidades de empleo de las mujeres de 55 años o más”, comenta Jünemann.

El Mercurio | Ocho de cada diez personas sin hijos creen que tenerlos afectaría su carrera laboral



El Mercurio | Los trabajadores que más se potencian con la IA y los menos beneficiados

Estimación más optimista figura con 330 mil empleos hacia 2030

Estudio de la Sofofa concluye que la baja del impuesto a la inversión puede producir 210 mil empleos en 4 años

Luis Miranda V.

La reducción de la tasa del impuesto de primera categoría (Idpc) o 'impuesto a la inversión' es una medida fundamental y urgente para revertir el deterioro de nuestra competitividad tributaria en los últimos años, alineando a Chile con tendencias globales e incrementando su atractivo para la inversión"; así parte el informe de la Sociedad de Fomento Fabril, Sofofa, llamado "Impactos a la reducción de la tasa de impuesto de primera categoría (Idpc)", realizado para explicar la conveniencia de bajar el gravamen a las empresas que quieran invertir en el país, y que es uno de los puntos más debatidos de la megareforma que presentó el gobierno de José Antonio Kast.

Alza en el empleo

El estudio de la Sofofa, de hecho, apunta a un factor fundamental: el empleo. Y considera dos posibles escenarios, uno conservador y otro más optimista. Grafica los dos polos Rosario Navarro, presidenta de la Sofofa: "Según nuestras estimaciones, bajo un escenario conservador, dicha medida podría traducirse en la creación de cerca de 80 mil puestos de trabajo directo y 210 mil en total: directos e indirectos, en los próximos cuatro años producto de una mayor inversión. En un escenario más amplio, que incorpora el conjunto de medidas del Plan de Reconstrucción, el efecto podría superar los 330 mil empleos en el período". Navarro aguenta a un efecto concreto en las personas: "Reducir el impuesto a las empresas no es solo un debate técnico y de unos pocos: es una decisión que se traduce directamente en más o menos oportunidades de empleo para los chilenos".

Idpc

El Idpc es el impuesto que grava la renta de primera categoría, es decir, las utilidades generadas por empresas, sociedades y otros contribuyentes que desarrollan actividades comerciales, industriales, y de servicios, entre otras áreas. Forma parte del impuesto a la renta y se determina sobre la renta líquida imponible, calculada en base a la contabilidad del contribuyente según el régimen tributario que tenga. "Las repetidas reformas y alzas tributarias en Chile durante las últimas décadas han elevado el Idpc desde un 10%, en 1990, a un máximo de 27% actualmente", reseña el informe de la Sofofa, "lo que ha terminado por mermar el ahorro y la inversión, y como consecuencia, ha deteriorado el potencial de crecimiento económico y



FRANCISCO GARCIA

“Reducir el impuesto a las empresas no es solo un debate técnico y de unos pocos: es una decisión que se traduce directamente en más o menos oportunidades de empleo para los chilenos”, dice Rosario Navarro, presidenta de la Sofofa.

competitividad de nuestro país”. Una parte de este informe revela que Chile tiene uno de los más altos impuestos corporativos de la Océ, por ejemplo.

Inversión

“El impuesto a la empresa es, en el fondo, un impuesto a la inversión. Grava la inversión. Cuando tú reduces el impuesto a la empresa se genera más inversión porque a las empresas se les hace más barato invertir”, dice Rodrigo Mujica, director políticas públicas Sofofa y quien dirigió el estudio. “Hay análisis nuestros que explican cuánto empleo genera la inversión: cuando tiene un pago al capital de factores productivos, le dice que por cada peso invertido debe generar tantos empleos. Es decir, la reducción del impuesto a las empresas genera más inversión y esta mayor inversión genera empleo”.

Cálculos

El Cálculo no fue antojadizo. El estudio citó a la Comisión Marfán (“Comité de expertos sobre espacio fiscal y crecimiento tendencial”, presidido por el economista Manuel Marfán y creado en el marco del Pacto Fiscal para el Desarrollo bajo el gobierno de Gabriel Boric), que estimó “que una reducción de 1 punto porcentual en el

Idpc incrementaría el nivel del PIB en 0,65% en el largo plazo (aproximadamente 10 años). En consecuencia, una disminución de 4 puntos porcentuales implicaría un aumento del PIB de 2,6% en ese mismo horizonte equivalente a un crecimiento adicional promedio de 0,26% anual atribuible exclusivamente a la reducción de la tasa”, dice el estudio.

Conservador

En Sofofa señalan que una rebaja de 4 puntos porcentuales en la tasa corporativa se traduciría en un aumento de la inversión en torno a US\$ 6.733 millones en cuatro años. De esta manera, sobrepasarían 80,8 mil puestos de trabajo directo en ese período. Pero también se sumarían 130 mil puestos de trabajo indirectos derivados de la inversión (hay otro estudio de Sofofa que concibe que por cada empleo directo se generan 1,6 empleos indirectos: por ejemplo para hacer caminos, para llevar maquinarias o entregar servicios de casino se necesitan puestos de trabajo), lo que haría un total de 210 mil empleos. Este cálculo es en un escenario conservador.

Mejor escenario

El estudio dice que “el gobierno se

“Las repetidas reformas y alzas tributarias en Chile durante las últimas décadas han elevado el Idpc desde un 10%, en 1990, a un máximo de 27% actualmente”, reseña el informe de la Sofofa.

ha propuesto como meta alcanzar un crecimiento del PIB de 4% al término de su mandato, apoyado en un conjunto de medidas, entre las que se contempla la reducción gradual del Idpc hasta 23% (los cuatro puntos menos de los que hemos hablado en la nota)”. Con una situación ideal de la economía mundial, si en Chile la inversión llegara y se produjera ese crecimiento esperado, el empleo directo e indirecto superaría los 300 mil puestos de trabajo. “Si pensamos en la cota superior”, dice Rodrigo Román, analista económico Sofofa y quien estuvo a cargo del estudio, “y si se cumplen las proyecciones del gobierno de llegar a una tasa de crecimiento del 4%, ese extra, por decir así decirlo de crecimiento que esperaría uno ver uno en los distintos años, generaría ya, en el mejor escenario obviamente posible, un nivel de empleo total de 330 mil empleos en 4 años”.

Las Últimas Noticias | Estudio de la Sofofa concluye que la baja del impuesto a la inversión puede producir 210 mil empleos en 4 años

EDUARDO OLIVARES

A caba de realizar una presentación ante el Consejo Fiscal Autónomo (CFA), María Cecilia Cifuentes, directora del Centro de Estudios Financieros del ESE Business School de Universidad de los Andes, cree que las propuestas tributarias son uno de los dos pilares del proyecto de Reconstrucción presentado por el Gobierno.

El otro es el entramado que reduce la "permisiología". "En términos de reactivar la economía, la inversión y el empleo, es el más relevante. Cuando uno analiza la correlación que existe entre empleo e inversión, es altísima, es más de 80%, y tenemos este problema que ya es cada vez más evidente con la creación de puestos de trabajo".

Y vinculado a reactivar inversión y ahorro la propuesta tributaria. A mi juicio, los dos elementos igualmente relevantes son bajar la tasa de primera categoría y reintegrar el sistema".

—La actual ley de permisos sectoriales no cumple buena parte de los objetivos que este proyecto busca concretar?

—Cuando se aprobó esa ley hubo bastante consenso en que era un paso positivo en la dirección correcta, pero que seguía siendo insuficiente. Lo que se estimaba, en términos globales, era que podía reducir los tiempos aproximadamente en un 30%. Y eso claramente no es suficiente para lo que necesitamos, porque además hay que considerar que esa ley aplica fuera todo lo que se refiere a la tema medioambiental, que también es tremendamente relevante".

—La última encuesta del INE mostró desempleo en alza, informalidad creciente y desocupación femenina en dos dígitos. ¿Cómo lee ese escenario?

—Si solo le agrega que en 12 meses se crearon 45.000 puestos de trabajo, pero se destruyeron 53.000 puestos de trabajo formales, y que lo que se explicó es crecimiento de la ocupación son puestos de trabajo informales, entonces el diagnóstico de que hemos aumentado fuertemente los costos laborales en un contexto de transformación tecnológica muy acelerada parece bastante evidente. Son los empleos informales los que pueden no cotizar, pueden no pagar el salario mínimo y no tienen restricción de jornada. La inversión crea empleo formal necesariamente".

—El proyecto incorpora un incentivo tributario para las remuneraciones. Una de las críticas es que no crea nuevos empleos y que es muy costoso del orden de US\$1.400 millones anuales en régimen.

En el margen puede crear, porque disminuye los costos de contratar a una nueva persona. Uno debería esperar que esto tuviera un impacto positivo en creación de empleo. Lo que sí creo que uno tendría que revisar, y al leer lo que ha planteado el ministro del Trabajo hay apertura a esto, es si acaso no hay medidas que con un menor costo logren el mismo efecto o que con ese mismo costo logren un efecto mayor. Es un tema que está abierto.

Tampoco tengo claro cómo esta propuesta conversa con esta idea que se aprobó en el gobierno anterior de la unificación de los subsidios al empleo. A lo mejor un tema a estudiar es si complementamos esa reforma con más recursos, porque el problema que tenía esa reforma es que eran montos bastante reducidos y abarcaba un número reducido de gente. A lo mejor esa es la vía a explorar".

—A priori, le parece demasiado caro? Andrea Repetto hablaba de US\$ 8.000 al año por trabajador.

—Sí, efectivamente, el costo es alto. Al final, lo más caro del proyecto, donde se destinan más recursos, es incentivar el empleo formal. Entonces, la prioridad está clara y la comparto. La discusión es más a nivel técnico: cuál es la mejor política. A lo mejor, dado que estamos con un problema de financiamiento en el proyecto de sala cuna, habría que ver si los recursos

CECILIA CIFUENTES, ECONOMISTA DEL ESE BUSINESS SCHOOL DE LA U. DE LOS ANDES

Incentivos a las remuneraciones: "Habría que ver si los recursos se pueden destinar al proyecto de Sala Cuna"



María Cecilia Cifuentes, directora del Centro de Estudios Financieros de la Universidad de los Andes

La economista respalda el proyecto de ley de Reconstrucción, sobre todo por el impacto en sus cambios tributarios y de permisos. Cree que la discusión sobre beneficios al empleo está abierta y considera una exigencia excesiva la meta de balance fiscal estructural al final del periodo de gobierno.

"TENEMOS UN PÉSIMO DISEÑO de sistema tributario"

—En materia tributaria, Juan Andrés Fontaine ha dicho que la reintegración no mueve la aguja para aumentar la inversión. ¿Está de acuerdo?

—Yo creo que la medida de reintegración puede ser que su efecto principal no sea tanto la inversión directamente, pero tiene otros impactos que me parecen tremendamente relevantes. El sistema que nosotros tenemos en la actualidad para las grandes empresas es mucho más caro, semintegrado, en que hay doble tributación al capital. Para las pequeñas empresas es un sistema con una tasa baja, plenamente integrado, pero con un tope de 75.000 UF de venta. Tenemos un primer diseño de sistema tributario. ¿Cuál es el mensaje que yo les entrego a las pequeñas empresas? No se les ocurra crecer. Porque si ustedes crecen, la carga tributaria se les puede duplicar. Un diseño de ese tipo castiga el crecimiento de las empresas y castiga la inversión por incentivos incorrectos.

Para mí, la integración cumple varios objetivos. Cumple con la equidad horizontal. También deja de tener este problema entre empresas grandes y pequeñas, porque si volvemos a integrar el sistema, la discusión de la tasa de la pyme se hace completamente irrelevante. Finalmente, en un sistema plenamente integrado, lo relevante es la tasa que paga el dueño de la empresa. Ahí no nos tenemos que preocupar de que la tasa de la pyme sea muy alta, de 25%, porque la tasa pyme va a pagar la tasa que corresponde al dueño. Y a lo mejor lo único que uno podría estudiar es el impacto en la liquidez a través del pago de los PPM, que podría adecuarse a la tasa del socio en vez de a la tasa de

primera categoría. Eso es mucho más fácil de resolver".

—¿También simplifica el sistema?

—Enormemente. Cuando uno mira los datos del Servicio de Impuestos Internos (SII), se da una curiosidad bien notable: ha crecido fuertemente en la última década el número de empresas con ventas de menos de 75.000 UF. Ha crecido al doble de lo que creció antes de estos regímenes pymes. Entonces, surge la sospecha de multi-RUT tributario y es bien evidente. Hay otro tema, además: hay muchas pequeñas empresas, son más de 100.000 pequeñas empresas, que están en el sistema semintegrado. ¿Por qué? Porque no cumplen alguno de los requisitos para estar en el régimen pyme, que va más allá de las 75.000 UF.

Y, por último, que hay un tema de costos administrativos para el SII de administrar un sistema con tantas reglas especiales. Yo tengo la sospecha de que esa puede ser una de las causas de que las reformas tributarias no recudan. Cifuentes precisa que la invariabilidad tributaria propuesta no anula la política impositiva del país: la tasa de primera categoría se podrá modificar, como ocurrió varias veces mientras existió el DL 600. Lo que se fija es el régimen para los proyectos específicos que fieren un contrato ley con el Estado. Sobre el umbral de US\$ 50 millones, advierte que ese monto se tomó del DL 600, pero US\$ 50 millones en 1974 ya no son US\$ 50 millones en 2020, por lo que cabría revisarlo. Recalta, no si, una mejora que el mecanismo se extienda a proyectos nacionales y extranjeros, a diferencia del DL 600, que solo cubría inversión foránea. "Yo creo que es razonable no tener esa discriminación".

CRECIMIENTO:

"La meta de lograr equilibrio estructural a fin del Gobierno parece excesivamente exigente"

—¿Lo parece comprendido, con el crecimiento económico proyectado, el costo fiscal que tendrían las rebajas y disposiciones tributarias del proyecto?

El mismo Informe Financiero (IF) muestra que en el corto plazo no está comprendido. Esto se compensa en el mediano plazo. Ahí tenemos un tema pendiente. Ahora, está bien instalado en la discusión que cada vez que uno baja un impuesto, para compensarlo tiene que subir otro impuesto. Eso no necesariamente es así. La otra forma de compensarlo es bajando el gasto y uno se al Gobierno bastante comprometido en ese reduccion. No sé si todos estos errores comunicacionales respecto de la futura Ley de Presupuestos son la forma adecuada de hacerlo, pero sí me parece bien esta intención de hacer equidad de eficiencia.

Lo que más cuesta en el corto plazo es este incentivo al empleo. Ahí hay dos temas: revisar esta idea del subsidio al empleo, o si no hay otro mecanismo más eficiente en términos de costo-beneficio; y ver que efectivamente los recortes de gasto que se están proponiendo se hagan.

Y ahí el proyecto sí estaría financiado".

—En el mediano a largo plazo, ¿el crecimiento basta para compensar lo que plantea el proyecto?

Lo que muestra el IF es que sí, que bastaría el crecimiento. Ahora, uno podría discutir si son correctas las estimaciones de crecimiento. Depende de factores que están absolutamente fuera del control de las políticas públicas, de factores externos, de precios de materias primas. O sea, hay un riesgo. Ahora, esto es bien interesante, porque cuando se planteó la reforma tributaria en Bachevalier 2 y se dijo que iba a recudar 3 puntos del PIB y que no iba a tener impacto en crecimiento, bueno, recusó 0,3 puntos del PIB y tuvo impacto (negativo) en crecimiento, pero la plata se gastó. Ahí ya no es esta preocupación de los sectores de izquierda por el riesgo que había en el proyecto de ley".

—¿En sectores de derecha sí existe preocupación por ese riesgo? Dada esa preocupación, ¿habría que aceptar también que exista un déficit fiscal mayor al que el propio Gobierno ha planteado hacia 2030?

—Todavía falta información para hacer bien el análisis, porque falta conocer el Informe de Finanzas Públicas del primer trimestre, en que el Gobierno dé a conocer sus proyecciones de mediano plazo y qué proyecciones estime con el gasto. Faltan conocer también el decreto de resultado estructural para el Gobierno. A mi juicio, la meta de lograr equilibrio estructural a fin del Gobierno parece excesivamente exigente. Creo que es preferible tener metas más realistas, pero que se cumplan, para no volver a caer en el problema que tuvimos en el gobierno anterior, de metas que no se cumplieron. Me parece que eso deba más la credibilidad.

—Una meta realista sería cerrar el periodo con algún nivel de déficit, pese a que el ministro de Hacienda ha afirmado que habrá balance? —Dada la situación actual lo impredecible es lo que va a pasar con el precio del cobre, con lo que uno puede proyectar ahora, me parece más realista una meta en que corremos con algún nivel de déficit, pero que si efectivamente se voya cumpliendo, que el déficit estructural se vaya reduciendo año a año. Eso sí me parece súper relevante".

crénico?

—Así es, porque uno ve que en todos los indicadores la situación de empleo femenino es peor que la de los hombres, informalidad, en creación de puestos de trabajo. Entonces, en ese sentido, sería una alternativa interesante. Y está también el tema de la natalidad, que es otro gran problema que tenemos".

—¿Y eso permitiría abordar el alto desempleo femenino, que ya parece

nos se pueden destinar al proyecto de sala cuna. Afortunadamente, hay mucha evidencia comparada y también en el propio caso de Chile para ver si este es el mejor mecanismo".

—¿Hay una oportunidad para revalorizar el proyecto de Sala Cuna Universal?

—Podría ser una alternativa, dado que la

notificación que tenía el proyecto de sala cuna era eliminar el artículo 203 del Código del Trabajo, algo que es absolutamente censurable. El tipo que se produce por esa discusión era porque no queríamos seguir aumentando los costos laborales a los trabajadores, lo cual es bien obvio después de ver estos resultados. Y si no, generaba un costo fiscal, porque entonces el Es-

tado se hacía cargo de la diferencia de financiación. Bueno, si hay esta disposición a gastar estos recursos, a lo mejor habría que ver cuál de las dos políticas genera, con menor costo, el mayor impacto positivo en términos de empleo".

El Mercurio | Entrevista Cecilia Cifuentes, economista del ESE Business School de la U. de Los Andes

PUNTO DE VISTA

Chile necesita más trabajo



— Daniel Mas —

La conmemoración del día del Trabajo es una ocasión en que el país celebra a sus trabajadores y nos permite reflexionar sobre el presente y el futuro, con decisión y pensando en Chile y su gente.

Llegamos a este 1 de mayo de 2026 con malas noticias: entre enero y marzo el desempleo alcanzó el 8,9% a nivel nacional y en la Región Metropolitana llegó al 9,6%, mientras que la desocupación femenina se acerca peligrosamente al 10% y la tasa de informalidad sigue creciendo al superar un 26,5%. Las cifras son malas, por lo que vale la pena revisar la situación en la que se encuentra Chile, pues, mirado con una perspectiva más larga, nuestro país lleva más de tres años con un desempleo sobre el 8%. Lamentable e inaceptable.

No se trata simplemente de cifras, sino de una realidad que afecta a millones de chilenos. El desempleo perjudica a las familias, empeora la calidad de vida e impide que casi un millón de compatriotas contribuyan con su talento a través de un trabajo formal a desarrollar el país. Esto es consecuencia de un problema más serio: llevamos mucho tiempo con un alto desempleo, lo que nos muestra problemas estructurales, imposibles de revertir con las mismas normas y medidas.

Esta realidad nos puede llevar a tomar dos actitudes. La primera es una mezcla de indiferencia y resignación. Parece que nos hemos acostumbrado a lamentar las malas noticias y asumimos que no es posible cambiar de rumbo. Así, van a continuar los resultados mediocres y perjudiciales para las familias.

La segunda alternativa implica rebelarse ante esta realidad y tomar la decisión de dar vuelta el partido, con convicción. Chile necesita más trabajo y el gobierno del presidente Kast está decidido a avanzar en esa dirección.

Es posible tener un país más desarrollado y que la gente viva mejor. El crecimiento económico y la creación de empleo están en la base del progreso social que necesitan los chilenos. Para eso, es preciso generar un cambio, porque si hacemos lo mismo de los últimos años, tendremos los mismos

resultados. En la vida política y social y en el desarrollo de los pueblos, no existen los milagros: el progreso es un fruto de la creatividad de los emprendedores y la solidez de las instituciones.

En diciembre pasado, el país eligió más trabajo, oportunidades reales y mejor calidad de vida. Ese es el sentido, precisamente, del proyecto de Reconstrucción Nacional, uno de cuyos focos es la creación de empleos y generar las condiciones para que la gente viva mejor, con una racionalización de permisos, un sistema tributario competitivo y una nueva disciplina fiscal, que tendrá un efecto directo en el empleo y la calidad de vida de los chilenos.

De especial relevancia es la creación de un crédito al empleo, que dará un incentivo a la contratación de trabajadores, cuidando la formalidad del empleo, dando estabilidad al empleo y un alivio a las empresas para abrir esos nuevos puestos de trabajo, especialmente las PYMES. Este beneficio alcanzará a más de 4 millones de trabajadores y 230 mil Pyme y medianas empresas, y permitirá avanzar en la meta que nos fijamos como Gobierno de reducir la tasa de desempleo al 6,5% dentro de estos cuatro años.

El trabajo es muy importante en la sociedad, y no solo en la preocupación por el desempleo. El trabajo una forma de ganarse la vida, el sustento de la familia y las condiciones para una vida mejor. Además, es uno de los mejores medios que tiene cada persona para contribuir al progreso de Chile, con su talento, capacidades, formación profesional y experiencia. Y también es una forma de desarrollar la propia vocación y un proyecto de vida.

Chile tiene una gran disyuntiva: elegir entre el progreso o la mediocridad, el crecimiento o el estancamiento, el estado facilitador o el que estorba como sistema, entre la creación de empleo o la mantención de un alto nivel de desempleo. No nos perdamos: Chile puede más, y los chilenos merecen la oportunidad de ser parte del progreso social con mejores empleos, más oportunidades y más esperanza.

Biministro Economía y Energía y Minería.

La Tercera | Chile necesita más trabajo

Desempleo femenino: acelerar la agenda

Señor Director:

Las nuevas cifras de desempleo, que muestran que en las mujeres se elevó al 10% con 50 meses sobre el 8%, debieran acelerar drásticamente la agenda laboral para el empleo femenino.

A la reducción de la jornada a 42 horas semanales, en el caso de las madres de niñas o niños menores de dos años se suma una hora diaria por el derecho a

alimentar, con un total de siete horas menos a la semana.

A su vez, si es la mujer número veinte contratada, la empresa debe pagar sala cuna. Y no olvidemos el derecho a licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año y la protección del fuero, que es visto como una traba a la libertad de contratar y desvincular.

¿Qué incentivos existen entonces en la legislación para contratar a una madre de niños pequeños? Ninguno.

El Proyecto de Ley para la Reconstrucción Nacional y el Desarrollo Económico y Social no contempla en el crédito tributario sobre remuneraciones un incentivo directo a la contratación de mujeres y es incompatible con el Subsidio Unificado al Empleo, el cual sí la impulsa a través de plata directa a la empresa que las emplea y también a la mujer, joven, mayor de 55 o persona con discapacidad contratada, apoyando la oferta y la demanda; incompatibilidad que debiese ser reconsiderada en el debate legislativo.

El único proyecto de ley en trámite que directamente tendría un impacto en disminuir el desempleo femenino es el de sala cuna, porque desvincula su costo de la contratación de mujeres, reformando una ley vigente que afecta negativamente el empleo de todas las mujeres y no solo de las madres.

Clara es la visión del ministro del Trabajo, Tomás Rau, al señalar en el Día Nacional del Trabajo sin rodeos que la prioridad es el proyecto de ley de sala cuna. Como economista laboral conoce bien dónde está el problema estructural.

FRANCISCA JÜNEMANN

Presidenta ejecutiva de ChileMujeres

El Mercurio | Desempleo femenino: acelerar la agenda

Romanina Morales, exdirectora del Sence, por eliminación de franquicia tributaria: “Debe fortalecerse, no desmantelarse”

La abogada que se desempeñó como directora nacional del organismo hasta el pasado 30 de abril, apunta a hacer mejoras al mecanismo, pero no a eliminarlo, porque a su juicio, “este no es un capricho ideológico, esta es una política de Estado con resultados concretos para la economía y las personas”.

MARIANA MARUSIC

Una de las medidas que incorporó el gobierno en la ley miscelánea o megareforma es la eliminación del sistema de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) que realiza a través de una franquicia tributaria.

“La capacitación es un motor de modernización y equidad que se sustenta en una alianza público y privada que ha demostrado tener resultados y debe fortalecerse, no desmantelarse”, comenta la exdirectora nacional del Sence, Romanina Morales, a quien el gobierno le pidió la renuncia en marzo, por lo que la abogada acaba de dejar el cargo oficialmente el recién pasado 30 de abril.

Romanina ingresó como asesora del Sence durante el gobierno anterior, en marzo de 2022, y se convirtió en la directora nacional en junio de 2023 tras ganar el concurso por Alta Dirección Pública (ADP). Ahora el Ejecutivo tendrá que abrir un nuevo concurso para buscar a su reemplazo.

El gobierno fundamenta la eliminación de este mecanismo en que no ha funcionado bien y su costo fiscal alcanza los US\$300 millones anuales. ¿Coincide con esa evaluación?

Más bien debemos mirarlo desde un punto de vista de una política pública, porque la capacitación que es promovida por el Sence ha sido un pilar de desarrollo laboral y de productividad a lo largo de distintos gobiernos, y es reconocida y valorada por el sector privado y los gremios empresariales.

Este no es un capricho ideológico, esta es una política de Estado con resultados concretos para la economía y las personas. En el año 2024 se capacitó a más de 1 millón de personas, participaron en el diseño de los perfiles 9.200 empresas de Chile, y ejecutaron dichas capacitaciones 1.600 proveedores. El costo total fueron \$247 mil millones, de los cuales, más de \$211 mil millones provienen de los fondos públicos.

Esto demuestra que es una escala relevante a nivel nacional en política de capacitación, que es un bien público, porque la capacitación no solamente va hacia el mundo de las personas que trabajan,

sino que tiene que ir con una capacidad de adaptación a nivel territorial. No es lo mismo capacitar en Putre que capacitar en la Región Metropolitana. Las realidades territoriales y las iniciativas que se requieren, obviamente son totalmente distintas.

¿Más que eliminar la franquicia tributaria del Sence, lo que haría es reformarla?

Estamos de acuerdo que debe corregirse. Hay fallas, efectivamente. Debemos mejorar la calidad, la cobertura y la pertinencia. Pero esto no significa desmantelar todo un ecosistema que funciona. El valor agregado incluye las redes territoriales, de Arica a Parícuta, Magallanes y Antártica Chilena de las Otec (Organismo Técnico de Capacitación), y también de los sectoriales que son las Otic (Organismo Técnico Intermedio para Capacitación), que se conectan con la oferta y la demanda productiva.

Jamás debemos perder de vista los elementos que cambian las realidades laborales y de capacitación. Primeramente, la transformación tecnológica, los cambios climáticos, los cambios demográficos, porque aquí tenemos que concentrarnos también para ver cuáles son los empleos del futuro. Por lo tanto, no hay que ver esto en el corto plazo. Tenemos que tener una mirada país de aquí a 20 años, con todas estas transformaciones.

Nosotros estuvimos fuertemente trabajando con la entrada de las mujeres en el transporte público. Hoy en día en la red de buses eléctricos que hay muchas mujeres, que han sido capacitadas por Sence, han sido capacitadas con franquicia tributaria. ¿Has visto mujeres que han entrado en los sectores de la minería? Han sido capacitadas por Sence. Las mujeres también en la industria de la construcción. Busquen quién construyó el hospital de Manga Margu, quién está construyendo el hospital de La Serena, el hospital de Coquimbo. Son mujeres que hemos logrado que entren en sectores tradicionalmente masculinizados y esto ha sido gracias, por supuesto, a la capacitación. Y no solamente hemos mejorado sus condiciones de vida, sino que también la autonomía económica.

El ministro de Hacienda dijo que si bien



esta es una buena iniciativa, sus resultados no son positivos y aseguró que muchas veces se ha prestado para abusos. ¿Cree que se ha prestado para abusos?

Yo creo que “abuso” es una palabra que debiera, un poco, dulcificarse. Quizás no siempre se ha hecho el mejor uso. Nosotros elevamos y establecimos una política nacional de fiscalización en el Sence, precisamente para evitarlo. Y hemos fiscalizado

casi el 53% de todos los cursos que se han establecido.

Además, lo que se tiene a la vista es un estudio del año 2011. Estamos en el año 2026. Creo que ha transcurrido bastante tiempo, en el cual se han hecho los ajustes necesarios para la franquicia. Por lo tanto, aquí la estrategia debe enfatizarse, que debe mantenerse un marco de política estable con reformas que fortalezcan la eficiencia. Estoy de acuerdo. Que fortalezcan la pertinencia, que fortalezcan la calidad, y que manteniendo el andamiaje institucional entre las Otec, las Otic, que por supuesto está en marcha.

Lo más preocupante es que si tú esto lo desmantelas, absolutamente nadie tiene la capacidad territorial de poder seguir con esta red de especialización.

Un informe de la Dipres de septiembre de 2025 dice que el 88% de los capacitados con este mecanismo proviene de grandes empresas y el estudio no encontró efectos de las capacitaciones financiadas sobre resultados relevantes en el mercado laboral. ¿Cree que si está teniendo un impacto sobre la economía y cómo eso se fundamenta?

Obviamente esto no es un proceso ipso facto, no es un proceso de un minuto a otro. Lo que sí, llamamos a formar una mesa que esté con todas las personas del ecosistema y podamos aportar documentos, evidencias actuales, en que podamos ver que efectivamente ha tenido un impacto.

¿Cree que el Sence está operando más por cantidad que por calidad? Esa es una crítica que se ha hecho.

Para eso nosotros obviamente modificamos, hace muy poco, lo que tiene que ver con el valor hora. Porque el valor hora no puede ser el mismo para un curso de pizarra, que un valor hora cuando necesitas maquilanías o instrumentos. Esto obviamente mejora la calidad, y al mejorar el precio también las Otec pudieron mejorar la infraestructura, las maquinarias, y los instrumentos que se utilizan.

Esto lo hicimos en el año 2024, por lo tanto, debe aún seguir en marcha, fortaleciéndose y que adquiera una madurez suficiente. ●

La Tercera | Entrevista a Romina Morales, exdirectora del Sence

J. P. PALACIOS

Una de las medidas estrella del proyecto de ley de Reconstrucción que presentó el Gobierno es la creación de un crédito tributario, por concepto de pago de remuneraciones que varían entre las 7,8 UTM (\$545 mil) y las 12 UTM (\$838 mil).

El Ejecutivo ha calificado esta propuesta como una norma de protección al empleo formal, en un escenario de mayor tasa de desocupación (8,9% trimestre enero-marzo).

De acuerdo con la minuta que distribuyó el Gobierno cuando el Presidente José Antonio Kast anunció el proyecto a mediados de abril, el crédito beneficiaría a más de 4 millones de trabajadores, de los cuales casi dos millones son empleados de empresas acogidas al Régimen Pyme de tributación.

El diseño y el alcance de la iniciativa generó debate a nivel técnico. Un análisis del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la U. Diego Portales (UDP) estimó que los trabajadores formales beneficiados con la medida proempleado del Gobierno sumaban 1,6 millones.

Los parlamentarios de oposición han advertido por el alto costo fiscal de la medida, que asciende a US\$ 746 millones este año y sube a US\$ 1.720 millones el próximo año. Incluso ayer el FMI planteó sus dudas (ver B 2).

Ayer, durante la revisión del

Ministro Jorge Quiroz detalló alcance en comisión de la Cámara de Diputados:

Hacienda acota número de trabajadores favorecidos con crédito al empleo

En una minuta del Gobierno se había indicado que la medida beneficiaría a más de 4 millones de trabajadores. El jefe de las finanzas públicas ahora precisó que se abarcará a unos 2,3 millones.



JORGE QUIROZ
MINISTRO DE HACIENDA

proyecto “misceláneo” en la comisión del área de la Cámara de Diputados, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, salió a defender la propuesta y reveló un alcance más acotado.

La fórmula del Gobierno

El proyecto de ley establece que el crédito será equivalente a un 15% para remuneraciones de 7,8 UTM y disminuirá progresivamente hasta llegar a un 0% de

“ Los costos de empleo van a ir subiendo en el tiempo, primero por las 40 horas y, en segundo lugar, por las cotizaciones previsionales”.

“ Se ha planteado que esto no va para aumentar contratación, sino que para evitar el despido de trabajadores, es decir, mantener a los que están”.

FLOR WEISSE
DIPUTADA UDI

beneficio para las remuneraciones que superen las 12 UTM.

También se indica que, producto de esta medida, tanto grandes empresas como pymes verán reducidos sus costos de contratación. Esto, debido a que el crédito tributario permite reducir el pago mensual de los PPM (Pagos Provisionales Mensuales, que son anticipos mensuales del impuesto anual a la renta) e IVA de los empleadores. Así, se permitiría que el beneficio se refleje financieramente, previo al pago de

“ El temor es que se estén subestimando los costos fiscales de esta medida (del crédito tributario al empleo)”.

JORGE BRITO
DIPUTADO FA

los impuestos. Este crédito podrá ser imputado en contra del Impuesto de Primera Categoría, según el proyecto.

En esa línea, se prevé que el beneficio permitirá una rebaja en la tributación de los contribuyentes del régimen Pyme General, pasando de tributar con una tasa mediana actual de 12,5% del Impuesto de Primera Categoría a un 7,8%.

Los supuestos considerados en la estimación de su impacto

son una tasa de uso del beneficio de 100%, es decir, que la totalidad de los empleadores que califican se acogen al régimen establecido; una tasa de crecimiento anual de 1,2% de los cotizantes elegibles para proyectar el menor ingreso fiscal en los años siguientes, y una tasa de crecimiento real anual de 1,9% de las remuneraciones.

También se establecen sanciones por uso indebido del beneficio y facultades de fiscalización por parte del Servicio de Impuestos Internos (SII). El plazo de vigencia es desde el primer día del mes siguiente a la publicación de la ley y será permanente.

Las dudas de los parlamentarios

Uno de los diputados de oposición con más reparos sobre el diseño del crédito tributario fue Jorge Brito (FA). “El temor es que se estén subestimando los costos fiscales de esta medida”, indicó Brito.

La diputada Gael Yeomans (FA) alertó que el crédito, al ser incompatible con otros beneficios, afecta al subsidio unificado al empleo que se aprobó en el gobierno anterior. “Esa incompatibilidad hace que un instrumento que recién fue creado, al final, no

Quiroz anticipa que buscarán evitar alza de las bencinas

Las estimaciones de distintos expertos apuntan a un incremento de entre \$25 y \$36 por litro en las bencinas, según publicó ayer Emol. Y el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, planteó que como Gobierno harán “todo lo posible” para que no haya un aumento.

El ministro explicó que los actuales valores de los hidrocarburos de uso vehicular son “cercanos” al precio internacional, lo que permite “tener cierto grado de flexibilidad ahora, conforme a la ley”. Añadió que no se trata de “una decisión discrecional... pero vamos a estar mirando atentamente cómo poder contener la situación”.

va a ser aplicable. Eso va también a terminar afectando a trabajadores y a empresarios que están pensando en aplicar o que ya ven este instrumento. Este es un tema que tenemos que revisar con atención”, planteó.

Desde el oficialismo, la jefa de la bancada de diputados UDI, Flor Weisse, expuso interrogantes sobre el beneficio. “Se ha planteado que esto no va para aumentar contratación, sino que para evitar el despido de trabajadores, es decir, mantener a los que están. Más allá de que sea positivo in-

corporar este monto a la empresa, a las pymes, para no se asfixien... en el aumento de la contratación, ¿cuál es la proyección del porcentaje que afectaría a los actuales trabajadores y cuánto es lo que entra al mercado laboral como nueva contratación?”, consultó.

Los números de Quiroz

Tras las inquietudes planteadas por los parlamentarios en la comisión, el ministro Jorge Quiroz precisó el alcance que tendrá el crédito proempleado.

En dos cuotas el salario mínimo: Gobierno ingresa proyecto con el reajuste por IPC

El pasado jueves en la noche ingresó a la Cámara de Diputados el proyecto de ley del Gobierno que regula el reajuste del salario mínimo.

La iniciativa se presentó sin el acuerdo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Tras la última reunión que tuvieron las partes, la multisindical aseguró que el punto de desencuentro fue la oferta que hicieron los ministerios de Hacienda y del Trabajo de un alza de \$23 mil respecto de los actuales \$539.000. La Central aspiraba a llegar a unos \$637 mil mensuales.

El proyecto del Ejecutivo, del que ayer se dio cuenta en la Sala de la Cámara, contempla un reajuste por IPC en dos cuotas. Primero, se establece a partir de mayo un reajuste de \$7.546 a \$546.546 en el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad. Este ajuste considera una variación en el IPC de 1,4% entre enero y marzo de este año.

“El año uno son 2,3 millones de personas beneficiarias y al término de la administración son 2,1 millones de personas beneficiarias o que van a estar cubiertas por este mecanismo”, detalló. En la sesión de la comisión, la diputada Gael Yeomans pidió

a Quiroz repetir la cifra de beneficiarios y el ministro ratificó los números que antes dio.

Justificó el foco que tiene la medida de protección a los actuales contratados. “Hoy nuestro problema principal no es que se esté contratando nueva gente, hoy el

Adicionalmente, la propuesta dispone que desde el 1 de enero de 2027 el sueldo básico se reajuste conforme a la variación acumulada por el IPC entre el 1 de abril de 2026 y el 31 de diciembre de 2026.

También se modifican desde el 1 de mayo los tramos y valores de la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, de \$22.315 por carga para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$628.935. Para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$628.935 y no exceda de \$918.624, el aporte será de \$13.694 por carga. En tanto, para los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$918.624 y no exceda de \$1.432.738, el monto será de \$4.327 por carga.

El informe financiero de la Dirección de Presupuestos detalla que la iniciativa implicará un mayor gasto fiscal de \$29.273 millones en régimen.

problema principal es que la gente está despidiendo...”, dijo.

Quiroz complementó que el crecimiento del empleo “no viene por este instrumento principalmente”, sino que se genera “por la inversión y por el crecimiento general de la economía”.

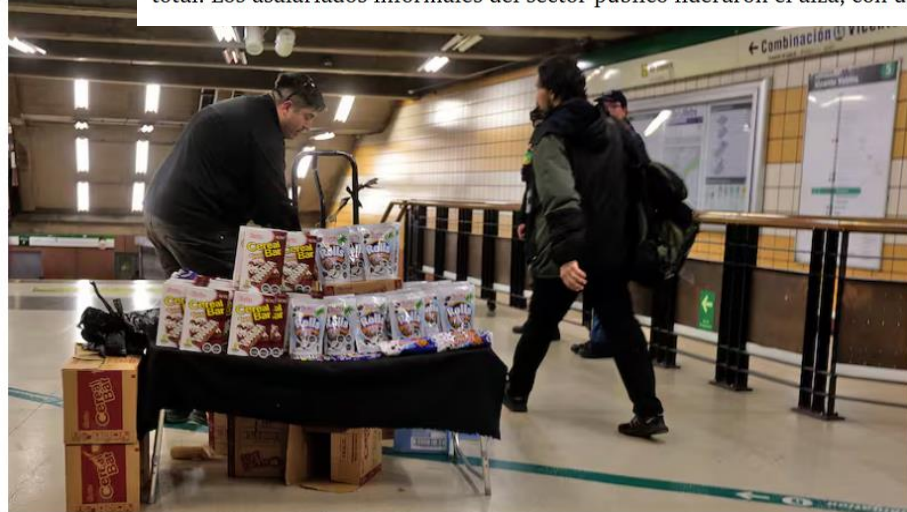
El Mercurio | Hacienda acota número de trabajadores favorecidos con crédito al empleo

Creación de empleo: Crédito tributario

PULSO

Informalidad laboral: el INE reporta que ya son casi 2,5 millones de trabajadores y expertos advierten por los asalariados

El número de ocupados informales creció 3,2% en doce meses, una expansión seis veces mayor a la del empleo total. Los asalariados informales del sector público lideraron el alza, con un incremento de 12,5%.



16 Mayo 2025 Comercio ambulante metro, estación Baquedano Foto: Andres Perez . Por Andres Perez

🔊 Compartir 🗨️ Comentarios

La informalidad laboral en Chile siguió escalando posiciones en el arranque de 2026. En el trimestre enero-marzo, la tasa de ocupación informal **alcanzó 26,5%**, lo que representa un aumento de 0,7 puntos porcentuales (pp.) en doce meses, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Detrás del porcentaje hay **2.498.665 personas** que trabajan en condiciones de informalidad, 78.632 más que un año atrás. El ritmo al que crece ese universo -3,2%- contrasta de forma marcada con el desempeño del empleo en su conjunto, que en el mismo período se expandió **apenas 0,5%**.

PULSO, La Tercera | Informalidad laboral: el INE reporta que ya son casi 2,5 millones de trabajadores y expertos advierten por los asalariados

“Cuando todo lo extremas, el país no avanza”, acusó

Matthei reaparece con críticas al Gobierno y dice que subsidio al empleo es "totalmente inútil"

Excandidata arremetió en programa radial contra la ley de Reconstrucción pero se mostró a favor de bajar impuestos y la integración tributaria.

B. Celedón H.

Con duras críticas al Gobierno y su megaproyecto de Reconstrucción Nacional reapareció ayer la excandidata Evelyn Matthei en Radio Pauta, en su estreno como comentarista de “Pauta Abierta”, espacio que ocupará todos los martes junto al periodista Felipe Bianchi.

La exalcaldesa de Providencia partió hablando de su vida tras la elección y su nueva faceta de “influencer” en las redes sociales, donde “he podido mostrar las cosas que me gustan” y además tiene “la libertad de poder decir lo que quiera, porque yo no soy alcaldesa, no soy nada”.

Luego habló de los “Martes de emprendimiento”, formato que ha implementado para promocionar productos de pequeñas empresas en su Instagram; después pasó al impuesto de 12,5% a las pymes y el trabajo informal, y finalmente abrió fuego contra el crédito a la contratación que promueve el megaproyecto del Ejecutivo, sobre el cual advirtió que “no estamos siendo cuidadosos”.

Al respecto señaló que “el incentivo al trabajo que viene en el proyecto de Reconstrucción es extremadamente caro y no va a lograr absolutamente nada en materia de empleo. Así que me llama la atención... Es totalmente inútil”, y agregó que la medida es “requetecontra mala” y “no va a generar ningún puesto de empleo adicional”.

Sobre la rebaja en contribuciones, la también economista calificó la medida como un “contrasentido absoluto”, y acusó que la compensación al Fondo Común Municipal que promete el Gobierno tras la rebaja en la recaudación no sería tal. **“Si es que prometen que van a restituir la plata, no hay que creerles, porque siempre pasa lo mismo. Te dan la plata por un lado**

y te la quitan por el otro”, apuntó Matthei.

También arremetió contra el concepto de “reconstrucción nacional”, argumentando que “estamos con un gasto sobre todo que está bastante fuera de control, creciendo muy poco, generando poco empleo, con un nivel de desempleo alto, faltan muchas viviendas, faltan muchas cosas. Pero de ahí a decir que el país está destruido, no”.

Dijo que “por eso es tan importante, cuando estamos hablando de las medidas procrecimiento, no solamente ver aquellas medidas que te pueden atraer inversión y generar más empleo, sino que también que no afecten aún más el desequilibrio fiscal que tenemos”.

A favor de rebaja de impuesto e integración tributaria

Con todo, la exalcaldesa sí se mostró a favor de dos puntos del proyecto: la rebaja del impuesto de primera categoría de 27% a 23% —argumentó que si este se sube “es un círculo vicioso, porque no se crea empleo”— y la integración tributaria, ya que “lo lógico es tratar que finalmente sea la persona la que pague el impuesto final”.

La Segunda | Matthei reaparece con críticas al Gobierno y dice que subsidio al empleo es "totalmente inútil"

En cambio, la tendencia entre las madres de niños de hasta cinco años se reduce:

La informalidad laboral de las mujeres jóvenes escala en cuatro años

EDUARDO OLIVARES

Febrero de 2022: de cada 100 trabajadoras, 28,2 no contaban con un puesto con prestaciones previsionales o contrato / Febrero de 2026: de cada 100 trabajadoras, 28 carecían de las mismas condiciones formales.

Eso significa que, entre las mujeres, la tasa de informalidad laboral —quedar fuera de las reglas legales y sin las protecciones básicas de un empleo— fue del 28% de punta a cabo en los últimos cuatro años. Los datos son del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

(Durante el mismo período, que corresponde al transcurso del gobierno pasado, la tasa de informalidad masculina bajó desde 27,5% a 25,5%.)

El rol de cuidadoras

Entre las mujeres, el estancamiento promedio esconde varias historias. Y una de ellas impacta sobre todo a las más jóvenes. Aquellas de hasta 24 años exhibieron un retroceso: su tasa de informalidad pasó, en cuatro años, desde 37,8% a 44,4%, de acuerdo con los datos del INE procesados por el Observatorio de Contexto Económico (Ocec), de la U. Diego Portales (UDP). También aumentó entre las trabajadoras de más de 50 años (desde 34% a casi 37%).

“Una de las razones fundamentales por las que la tasa de ocupación informal femenina es persistentemente mayor que la masculina es que las mujeres tienen una inserción mucho mayor que los hombres en empleos a jornada parcial —trabajan 30 horas o menos habitualmente a la semana—, pero este tipo de empleos tiene una altísima prevalencia de informalidad laboral”, explica Juan Bravo, director de Ocec-UDP.

La mayoría de los nuevos puestos creados en el último año fueron informales, recuerda Eduardo Marín, gerente general de Trabajando.com. Marín destaca que la percepción de algunos empleadores de contratar mujeres tiene un costo más alto asociado a la maternidad, que sigue operando co-

Desglose femenino

Cómo partió y cómo cerró el gobierno anterior con la informalidad femenina.

Tasas %	Dic 2021- Feb 2022	Dic 2025- Feb 2026	Variación (en puntos porcentuales)
Total	28,2	28	-0,2
Desglose por tramo etario:			
15 a 24	37,8	44,4	6,6
25 a 34	26,5	22,5	-4,0
35 a 49	23,2	21,9	-1,3
50 o más	34	36,9	2,9
Desglose por presencia de menores en edad preescolar en el hogar:			
Con presencia de menores a 5 años en el hogar	30,0	27,4	-2,6
Sin presencia de menores a 5 años en el hogar	27,8	28,1	0,3
Desglose según rol de proveedora principal del hogar:			
Proveedora principal del hogar	26,2	26,0	-0,2
No proveedora principal del hogar	30,0	29,7	-0,3
Desglose según jornada (excluye no clasificados según jornada):			
Jornada parcial	65,2	62,4	-2,8
Jornada completa	15,8	15,6	-0,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

EL MERCURIO

¿Qué políticas públicas serían útiles?

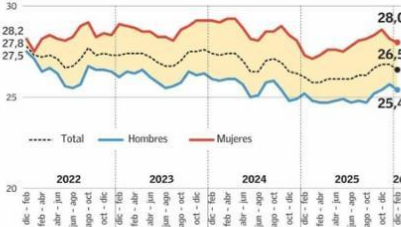
Para Daniela Leitch, del CIES-UDD, una opción para reducir la informalidad es que se expandan la red y los horarios de los centros de cuidados, “de forma que puedan cubrir lo que significa una jornada laboral completa. Si la oferta de salas cuna termina en horarios que interfieren con la jornada laboral, entonces se debilita la posibilidad de empleo formal para quien se hace cargo del niño cuando se depende de estos mecanismos”.

Una segunda opción, agrega, es sumar más cobijo a los niños que ya no van a sala cuna. Si los colegios terminan más temprano que una jornada laboral completa, eso también afecta el empleo formal”, fundamenta.

En el Zoom de Género se recomienda, entre otras medidas, aprobar el proyecto de ley de sala cuna que desvincula su costo de la contratación directa de mujeres, fortalecer la fiscalización de la Inspección del Trabajo basada en inteligencia de datos y difundir los mecanismos de denuncia confidencial, dado que la mayoría de los trabajadores informales desconoce esa vía.

Trayectoria de la informalidad

Tasa % de informalidad total y por género.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

EL MERCURIO

Un problema previsional

El Informe Previsional Económico (IPE) de la Asociación de AFP, de marzo de 2026, estima que 1,2 millones de mujeres trabajan en condiciones informales. La brecha salarial entre hombres y mujeres, de 12,2%, se amplifica a una brecha de 40,2% en las pensiones de vejez, porque a la diferencia de ingresos se suman menos años de cotización, una menor edad de jubilación y las interrupciones por cuidados.

Aunque la Reforma Previsional genera mejores beneficios a las mujeres, una parte se asocia a cuánto tiempo cotizaron en el sistema. Si han tenido ocupaciones informales, sin embargo, se quedan sin la bonificación por año cotizado.

mo barrera. “Es un factor que hace que a muchas mujeres, para acceder a trabajar, no les quede otro camino que optar por la informalidad”, describe.

El caso en contra...

Ahora bien, aunque la informalidad aumentó entre las más jóvenes y aquellas sobre 50 años, hubo un fenómeno en sentido contrario en otro grupo: entre las mujeres que viven en hogares con presencia de menores de cinco años, la tasa de ocupación informal bajó 2,6 puntos porcen-

tuales. Pero no hay que apresurarse con las conclusiones: en ese grupo, la tasa bajó desde 30% a 27,4%, calcula Ocec-UDP.

Entre los motivos usualmente planteados se incluye el rol de cuidadoras que asumen las mujeres, que las llevan a buscar o aceptar puestos más precarios. “Existe evidencia para Chile de que el nacimiento de un hijo implica un aumento en las tasas de informalidad para las mujeres, pero no para los hombres, derivada de una caída en el empleo formal”, menciona Daniela Leitch, investigadora del Centro de Investigación de

Empresa y Sociedad (CIES) de la Universidad del Desarrollo (UDD). Comenta que “empleos de menor calidad, como el empleo informal, cuenta propia o empleo a jornada parcial, permiten más flexibilidad de horas. Por lo tanto, no presentan tanta reducción en empleo al momento de tener hijos y las mujeres tienden a preservar esos trabajos”.

Se genera otra lógica: “Si se observan los datos de la ENE (Encuesta Nacional de Empleo), más mujeres se encuentran en trabajos de medio tiempo, de los cuales la mayoría son informales. En tanto, si se observan las mujeres informales, una parte no menor de ellas se encuentra en un hogar con hijos menores de 14 años”, agrega Leitch en alusión a los datos del trimestre noviembre 2025-enero 2026.

El Zoom de Género de enero (Ocec-UDP, ChileMujeres y CCS), con cifras al trimestre septiembre-noviembre 2025, muestra que la mitad de las mujeres asalariadas del sector privado que trabajan a jornada parcial lo hace en la informalidad (50,4%), frente a solo un 9,8% entre las que trabajan jornada completa. El mismo informe revela que la informalidad asalariada es una opción voluntaria: el 85,2% de los trabajadores dependientes informales del sector privado preferiría un empleo donde su empleador le pague las cotizaciones.

Marín añade un marco más amplio, porque habla de la informalidad per se: “En las micro, pequeñas y medianas empresas se destruyeron alrededor de 155 mil empleos, y una de las razones ha sido el alza de los costos laborales”. A su juicio, reformas como la reducción de la jornada y el aumento del salario mínimo “han llevado a muchas empresas a la contratación informal, sobre todo en áreas donde la fiscalización es mucho más difícil”. Ese efecto golpea especialmente a las mujeres jóvenes que buscan su primer empleo.

El Mercurio | La informalidad laboral de las mujeres jóvenes escala en cuatro años

Entidades de capacitación rechazan críticas en medio de fin a franquicia Sence y gremios empresariales valoran proyecto misceláneo

■ Ante los parlamentarios, alertaron sobre el riesgo de pérdida de 30 mil puestos de trabajo directos y unos 80 mil indirectos.

POR CAROLINA LEÓN

Una serie de advertencias, acompañadas de propuestas para enfrentar los reparos del sistema, expusieron este martes representantes de las asociaciones gremiales de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) ante la propuesta del gobierno de poner fin a la llamada franquicia Sence que analiza la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

Este incentivo, cuya eliminación es parte del proyecto de reconstrucción y reactivación económica, les permite a las empresas descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de su dotación. Un esquema en el que las OTEC tienen un rol clave, ya que son las entidades acreditadas y autorizadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), para impartir cursos de capacitación utilizando esta herramienta.

Ante los parlamentarios, los representantes de la Asociación Metropolitana de Organismos Técnicos de Capacitación (AGMO), la OTEC Entrub Consultores y la Mesa Nacional por el Desarrollo del Capital Humano coincidieron en que el fin del citado mecanismo podría implicar la pérdida de 30 mil puestos de trabajo directos y 80 mil indirectos. Además, calcularon que podrían cerrar más de 3.100 pequeñas y medianas empresas (PYME) ligadas al ecosistema de capacitación.

Su rechazo apuntó a los fundamentos técnicos utilizados por el Ejecutivo para impulsar la medida. Así, indicaron que el Informe de Contraloría N° 631 (2025) sería "improcedente" para justificar la eliminación de la franquicia, ya que aborda el programa "Capacitación en Oficios" del Fondo Nacional de Capacitación (Foncap) y no la franquicia tributaria en sí.

Además, criticaron el uso de diagnósticos de la Comisión Larrañaga, de 2011, señalando que el sistema "ha evolucionado significativamente en los últimos años", incorporando diversos controles para hacer más eficiente el sistema, como por ejemplo biometría y Clave Única, para asegurarse que los usuarios sean personas reales.

Con respecto a las críticas de que se trata de una herramienta que tiene "bajo impacto en sueldos y emplea-



PDG sube precio a sus votos y rechaza eliminación de franquicia

■ Tras el acuerdo alcanzado con el gobierno para que devuelva el IVA a los medicamentos y los pañales, el Partido de la Gente (PDG) decidió este martes aumentar la apuesta y encarecer sus votos para aprobar el proyecto de reactivación económica. Esta vez pusieron el foco en la franquicia tributaria de capacitación, Sence. Con un desempeño similar al realizado para el acuerdo inicial, los diputados liderados por su jefe de bancada, diputado Juan Marcelo Valenzuela, aseguraron que el Ejecutivo no contará con sus votos para eliminar la citada franquicia: "Con el Sence no se jode, con la capacitación de la clase media y la clase media emergente no se juega", sentenció el legislador.

El parlamentario argumentó que el Ejecutivo basa su propuesta en razones incorrectas, ya que la decisión se funda en el "Informe 631 de la Contraloría" que no habla de la franquicia tributaria, sino del Fondo de Capacitación

(Foncap).

Acto seguido, advirtió que "este no puede ser el nivel legislativo, por tanto, la bancada de la gente se opone rotundamente". Valenzuela entregó, además, cifras que -desde el punto de vista del partido- dan cuenta del beneficio de la franquicia, ya que aseguró que de eliminarla desaparecerían 30 mil puestos de trabajo directos y 80 mil indirectos. "Están afectando a más de 200 mil personas. Estas personas, estas empresas que se ven beneficiadas, están capacitando al 10% de la fuerza laboral", señaló. Tras ello, propuso cuatro aspectos con miras a mejorar el funcionamiento del sistema, en vez de eliminarlo: focalización progresiva; una fiscalización moderna, con trazabilidad digital; métricas de impacto; y, sectores estratégicos, énfasis en la digitalización, transición energética, minería y el agro tecnológico", planteó.

"nos permite ganar competitividad respecto a la región y al mundo".

También rescató la apuesta por la reintegración, un tema que desde su perspectiva no solo afecta a grandes empresas, sino que también a más de 100 mil PYME acogidas al régimen del artículo 14 A de la ley de Impuesto a la Renta. "Esto también impacta positivamente en toda la cadena productiva en la que estas empresas se desempeñan", dijo.

Por ello, Gamboni dijo que es necesario avanzar con rapidez en su tramitación.

Además, expuso que como sector entienden que resguardar la sostenibilidad fiscal es crucial, pero agregó que la convergencia a un equilibrio estructural en el mediano plazo no depende solo de este proyecto.

"Valoramos el compromiso del Estado en tomar acción con ajustes y recortes en el gasto público. Esperamos que este ajuste conlleve una recalibración en la composición del gasto, reimpulsando el gasto de capital, clave para el crecimiento de mediano y largo plazo", expuso.

La ChC consideró que la transición transitoria del IVA "es una señal muy potente y, sin duda, tendrá un impacto, pero este será muy variable dependiendo de la incidencia del costo del terreno que no está afecto a IVA y de la situación del IVA crédito que tenga cada proyecto".

Al respecto, señalaron que su "disposición es técnica y colaborativa. Queremos asegurar que estas herramientas cumplan su promesa de reactivación", precisaron.

bilidad", los actores destacaron que la Ley N° 19.518 y el D.S. N° 98 "no establecen empleabilidad ni salarios como objetivo". Así, enfatizaron que el foco es mejorar la productividad.

"De acuerdo a un estudio que se hizo en Sercofec, entre 2016 a 2022, cada peso que se invierte en capacitación retorna en 3,2 en productividad", aseguran.

Con relación a los usuarios, si bien plantearon que la mayor parte de la herramienta es usada por empresas grandes, aseguraron que los usuarios finales son trabajadores con perfiles laborales precarios. "La Franquicia es la principal política de nivelación de brecha educacional a nivel país", dijeron, asegurando que el 72,4% de Chile en un 8% en la próxima década.

Si bien en la comisión hubo con-

educación media completa o menos. Asumiendo que el esquema tiene aspectos mejorables, los expositores plantearon que el llamado es reformar y no eliminar la franquicia.

En su opinión, eliminarla sin un reemplazo técnico validado afectaría principalmente a los sectores más vulnerables, ampliando las brechas sociales y aumentando el desempleo. Basado en las críticas a la pertinencia y actualidad de los programas, propusieron impulsar un nuevo sistema nacional enfocado en tecnologías emergentes e inteligencia artificial.

Sobre esto, aseguraron que una brecha laboral capacitada en estas áreas podría incrementar el PIB de Chile en un 8% en la próxima década.

sultas respecto a las críticas que ha recibido el esquema, por tiempo no se pudieron aclarar.

Aporte al PIB y empleo

A su turno, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Cámara Chilena de la Construcción (ChCCh) expresaron su respaldo al proyecto de reconstrucción y reactivación económica al exponer este martes ante la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

El director de política públicas de la CPC, Cristóbal Gamboni, planteó que la multigremial valora la iniciativa, ya que cumple con los objetivos de estimular el crecimiento y el empleo.

En particular, destacó la rebaja al impuesto de Primera Categoría de 27% a 23%, lo que, a su juicio,

Diario Financiero | Entidades de capacitación rechazan críticas en medio de fin a franquicia Sence y gremios empresariales valoran proyecto misceláneo

Gobierno espera publicar **pronto nuevos dictámenes de la Ley de 40 Horas**

■ El ministro del Trabajo, por su lado, explicó que el Ejecutivo aún analiza un subsidio a la contratación o crédito tributario.

POR C. LEÓN

Más claridad respecto a los esperados nuevos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo respecto a la Ley de 40 Horas entregaron la semana pasada las autoridades.

En medio del inicio del plan de fiscalización por Semana Santa, el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, y el director nacional del Trabajo (DT), David Oddó, plantearon que los nuevos dictámenes, con los nuevos criterios, serán dados a conocer prontamente.

“Estamos trabajando activamente para poder llegar con un par de semanas de anticipación, al menos, con los dictámenes de temas relacionados con 40 horas. El director del Trabajo está trabajando activamente para ello”, dijo Rosende.

Por su parte, Oddó agregó que los documentos serán publicados con el tiempo suficiente “para que las empresas y todas las personas, trabajadores y trabajadoras puedan organizarse ante la implementación”.

¿Subsidio o crédito?

Otro tema respecto al cual también hubo nueva información, es la medida que el Gobierno busca impulsar para reactivar la creación de empleo: subsidio o crédito tributario.

En entrevista con Mirada

Económica en TVN, el ministro del Trabajo, Tomás Rau, explicó la semana pasada ambos mecanismos, y sinceró que se sigue estudiando qué fórmula usar.

Con respecto al subsidio, dijo que con este mecanismo se subsidiará el 10% de las remuneraciones que pagan las empresas, particularmente

las de menor tamaño. “Eso es parte del diseño que está en análisis hoy en día. La idea es que vaya decreciendo en la medida que la remuneración sea mayor”, dijo, y agregó que el crédito tributario “tiene otra lógica”. Y explicó que se descuenta del pago de impuesto a la renta lo que la persona haya desembolsado en esa banda de 10% de las remuneraciones.

“El efecto, si se implementa bien, al final es el mismo. Hay un tema, eso sí, de reliquidación de impuesto y ningún camino está descartado. Por supuesto que el subsidio tiene una ventaja, que es mucho más directo y más fácil de comunicar también a todas las empresas”, aseguró.



Cristalchile

CRISTALERÍAS DE CHILE S. A.

Sociedad Anónima Abierta

Emisor de Valores de Oferta Pública

Diario Financiero | Gobierno espera publicar pronto nuevos dictámenes de la Ley de 40 Horas

La tasa de desocupación en personas con educación superior completa llegó a 8,6% en marzo:

Desempleo “ilustrado” escala a nivel inédito y afecta más a universitarios

JOAQUÍN AGUILERA R.

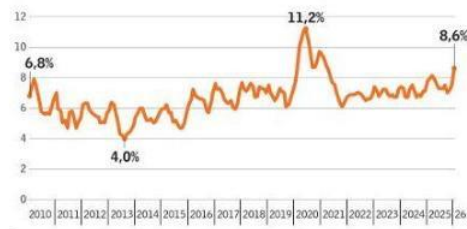
La economía chilena está mostrando cada vez menos capacidad para emplear profesionales, especialmente universitarios. Si bien el mercado laboral en su conjunto arrastra un notorio declive en su capacidad de crear puestos de trabajo, el panorama general esconde un descalce más estructural entre la oferta y la demanda por trabajadores altamente calificados.

Así se expresa en el reporte más reciente del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), donde las personas con educación superior completa exhiben una tasa de desempleo del 8,6%, la más alta que hay en los registros, sin considerar el período de pandemia. No es un dato puntual, pues el deterioro en la empleabilidad de este grupo se agudizó desde el impacto que significó la aparición del covid-19: entre 2010 y 2019, la tasa de desempleo promedio fue de un 6,1%, muy por debajo de los niveles actuales (ver gráfico).

Aunque los demás grupos educacionales también han visto una merma en su situación laboral, ninguno de ellos empeoró tanto como los “ilustrados”, especialmente aquellos con formación universitaria. De acuerdo con un análisis del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (Ocec UDP), este fenómeno se relaciona directamente con la transformación que ha tenido la fuerza de trabajo en Chile: al primer

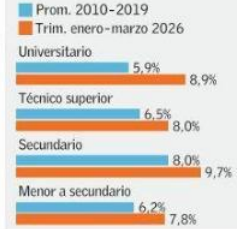
En este segmento, la fuerza laboral se ha expandido con fuerza, pero los puestos de trabajo son cada vez más escasos en relación con ocupaciones menos calificadas.

Tasa de desempleo de la población con educación superior



Fuente: Ocec-UDP en base al INE

Tasa de desempleo según máximo nivel educativo terminado



EL MERCURIO

trimestre de 2010, apenas el 21,1% de la fuerza laboral contaba con educación superior completa, versus el 41,5% actual.

De acuerdo con el economista Juan Bravo, director de este centro de estudios, la correlación es clara: “Aunque la expansión de la educación superior ha generado un rápido aumento de titulados, el mercado laboral no está logrando absorber suficientemente a

esta creciente fuerza laboral con educación superior completa”.

Áreas saturadas

Según Bravo, la desagregación del “desempleo ilustrado”

arroja pistas para corroborar esta hipótesis. En los universitarios, por ejemplo, los datos a marzo recién pasado muestran que la fuerza laboral se expandió al 1,3%, versus apenas un 0,2% en el caso de los empleos. Asimismo, el alto desempleo de los universitarios se escapa del 8% de aquellos con educación técnico-profesional, y del 7,8% que exhiben aquellos con formación inferior al nivel secundario. La mayor desocupación se observa en las personas con educación secundaria completa (9,7%).

El exministro de Economía y rector de Inacap, Lucas Palacios, sostiene que “la educación superior ha crecido masivamente y se ha desarrollado, en muchos casos, a espaldas de las necesidades del país y de las

personas. Aquello se ha traducido en falta de alineación entre lo que se estudia y lo que se requiere para trabajar”.

Este “descalce” entre oferta y demanda se aprecia al constatar las grandes diferencias en el desempleo que registran distintos tipos de carreras, y que el estudio de la UDP obtiene a partir de la encuesta Casen. Así, por ejemplo, a nivel universitario se observa que el mayor desempleo se presenta en áreas como humanidades (11%), servicios personales (10,7%) —típicamente campos como turismo, hotelería o ciencias de la actividad física—, ciencias físicas (8,7%) o arte (8,2%). En cambio, el desempleo es bajo en carreras como veterinaria (4,8%), educación (4,8%) y derecho (3,2%).

“El mercado está privilegiar-

do competencias diferentes a las disponibles. Se requieren más perfiles del ámbito técnico-profesional en las áreas de gestión y continuidad operacional: logística, industria, tecnología, etc.”, sostiene Cristián Duarte, exdirector de la Bolsa Nacional de Empleo.

Análisis curricular

Ante esta problemática, los expertos creen que la solución parte en las instituciones educativas. “Una medida prioritaria es mejorar la calidad de la información para que las personas que se embarcan en programas de educación superior puedan tomar sus decisiones con toda la información sobre la mesa (...). Indicadores como la empleabilidad por carrera e institución al primer y segundo año posterior a la titulación tienen serias limitaciones”, dice Bravo.

Daniela Leitch, investigadora del CIES-UDD, cree que puede haber un “descalce de habilidades” que puede requerir una adaptación de los currículos educativos, no solo universitarios, “en un mundo donde la IA parece poder reemplazar tareas que son incluso cognitivas”. Para aquellos de mayor edad, en cambio, cree que el desafío pasa por “buscar otras formas de capacitarlos y reconvertirlos para cerrar la brecha entre habilidades ofrecidas y demandadas”.

Con todo, la experta también sostiene que el primer reto es dinamizar la economía.

El Mercurio | Desempleo “ilustrado” escala a nivel inédito y afecta más a universitarios

PUNTO DE VISTA

Flexibilidad laboral: urgencia ante el desempleo

—por Francisca Jünemann/
Soledad Hormazabal/
Luis Lizama—

Ante las cifras del desempleo e informalidad en Chile que llegaron a niveles de 8,9% (10% en las mujeres) y 26,5% respectivamente, debemos no solo pensar fuera de la caja sino romper la caja con nuevas medidas de adaptabilidad laboral.

Nuestro Código del Trabajo nace en 1931 y si bien ha sido permanentemente reformado, aún mantiene una lógica de trabajo dependiente que no se adapta a las actuales realidades y escenarios. Mientras en épocas pasadas predominaba la búsqueda de estabilidad laboral con espacios de trabajo y jornadas claramente delimitadas, hoy los cambios culturales y tecnológicos han dado lugar a trayectorias diversas y a un creciente anhelo de flexibilidad, especialmente horaria donde el control absoluto sobre el tiempo de trabajo se distancia de lo que las personas quieren.

Persistir en reglas pensadas para otra época tiene costos en la productividad y en el desempleo. El informe “Pivotes propone: medidas para flexibilizar nuestra legislación laboral” (marzo 2026) evidencia que la flexibilidad laboral es un determinante de la productividad. Mientras en gran parte de los países de la OCDE la productividad laboral muestra una tendencia creciente, desde hace más de dos décadas en Chile se observa un estancamiento en el valor agregado por trabajador. A su vez, más rigidez en el mercado del trabajo también está asociada con mayores tasas de desempleo.

Para ilustrar la rigidez pensemos en el comercio que enfrenta semanas de alta demanda y otras mucho más bajas. Las empresas podrían ofrecer horas de trabajo para cubrir esos shocks específicos y los trabajadores aceptarlas o rechazarlas de acuerdo a sus propios tiempos. Sin embargo, la legislación impide este tipo de acuerdos y obliga a predefinir y mantener constante las mismas horas todas las semanas. Algo similar ocurre con los cortos períodos de referencia para promediar horas, que dificultan equilibrar meses de distinta intensidad.

A pesar de que en el último tiempo he-

mos avanzado en mayor adaptabilidad con opciones como la mensualización de la jornada (siempre que el promedio no exceda del límite semanal fijado por la ley) o bien, que la jornada se distribuya en 4 días de trabajo por 3 días de descanso, debemos debatir nuevas alternativas como el trabajo por hora o la anualización de la jornada.

Por otro lado, si bien el Código del Trabajo permite expresamente desarrollar dos o más funciones, sean estas alternativas o complementarias, la obligación de describir la naturaleza del servicio ha llevado a la Dirección del Trabajo y a los tribunales de justicia a descartar la polifuncionalidad.

El camino es avanzar hacia un marco laboral más flexible, con mayores márgenes de libertad con seguridad social, en el que revisemos el régimen de jornada y fortalezcamos la polifuncionalidad, en línea con la experiencia de otros países desarrollados, entendiendo que no es una amenaza a las personas trabajadoras, sino una herramienta para adquirir nuevas habilidades que se adapten a los cambios.

Caminar en esa dirección supone enfrentar prejuicios preexistentes, como la idea de que toda flexibilidad laboral conduce inevitablemente a precariedad o abuso; visión que soslaya que sin empleo no hay derechos laborales ni poder alguno de negociación y que sin formalidad no hay seguridad social.

Hace tiempo que necesitamos una mirada más compleja sobre el trabajo, pero hoy la irrupción de la automatización y la inteligencia artificial en un contexto de aumento de desempleo e informalidad la vuelve ineludible. La forma de trabajar está cambiando y seguirá haciéndolo, por lo que mantener rigideces solo aumenta el riesgo de mayor exclusión.

El anuncio del Ministro del Trabajo Tomás Rau de una mesa técnica de empleo para enfrentar la emergencia laboral puede ser un buen punto de partida.

Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres; Hormazabal, directora de Evidencia de Pivotes; Lizama, abogado.

La Tercera | Flexibilidad laboral: urgencia ante el desempleo

**Seminario: "Hoja de Ruta 2026-2030: Impacto del proyecto de ley de
Reconstrucción Nacional"**

07 de mayo, 2026

El proyecto de ley de Reconstrucción Nacional y Desarrollo Económico y Social definirá el rumbo de algunas de las principales variables económicas del país. Este seminario contó con la exposición del ministro de Hacienda, **Jorge Quiroz**, quien abordó los lineamientos centrales y el impacto de esta iniciativa. Posteriormente, un panel de expertos analizó sus implicancias en la recuperación del crecimiento, el reimpulso de la inversión y el fortalecimiento del empleo formal.

La actividad se realizó el 07 de mayo de 2026 entre las 09:00 y 10:45 hrs. en el **Aula Magna Manuel José Irarrázaval - Casa Central UC**, Av. Libertador Bernardo O'Higgins 340 y transmitida por **CLAPES UC** vía streaming desde www.clapesuc.cl

El encuentro se inició con las palabras de introducción del director de **CLAPES UC**, profesor Titular Economía UC y exministro de Hacienda, **Felipe Larraín**. Luego expuso el ministro de Hacienda, **Jorge Quiroz**.

Posteriormente se abrió un panel de conversación moderado por el coordinador macroeconómico de **CLAPES UC**, **Hermann González**, donde participaron **Cecilia Cifuentes**, directora del Centro de Estudios Financieros del ESE Business School U. de los Andes; **Manuel Marfán**, exministro de Hacienda y exvicepresidente del Banco Central y **Rodrigo Vergara**, expresidente del Banco Central de Chile en investigador senior del CEP.

Seminario CLAPES UC: "Hoja de Ruta 2026-2030: Impacto del proyecto de ley de Reconstrucción Nacional"

Con plazo de un mes: ministro Rau convoca a mesa técnica para frenar desempleo con foco en mujeres y jóvenes

Figuras como la exministra del Trabajo María José Zaldívar, el economista David Bravo y el exsubsecretario Alejandro Micco integrarán el equipo que asesorará a la cartera.

Por: **José Vásquez** | Publicado: Viernes 8 de mayo de 2026 a las 12:30 hrs.

► DESEMPLEO ► DESEMPLEO JUVENIL ► DESOCUPACIÓN MUJERES ► EMPLEO FEMENINO ► MESA TÉCNICA



Diario Financiero |

Con plazo de un mes: ministro Rau convoca a mesa técnica para frenar desempleo con foco en mujeres y jóvenes

Observaciones al crédito al empleo

Esta semana se han conocido dos informes, uno del Consejo Fiscal Autónomo (CFA) y otro de la misión de consulta del Fondo Monetario Internacional (FMI), que examinan las propuestas planteadas por el Gobierno en el proyecto de ley misceláneo, aprobado ayer en general en la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

Ambas evaluaciones han subrayado que la iniciativa del Ejecutivo se orienta en la dirección correcta, al apuntar a la recuperación del crecimiento, la eficiencia del gasto, la simplificación regulatoria y la creación de empleo. No obstante, han relevado una serie de amenazas que pueden comprometer la sostenibilidad fiscal y, también, sobre el impacto concreto que tendrían las medidas.

En este sentido, una de las normas que ha causado mayores dudas entre los especialistas es el crédito tributario al empleo formal, mecanismo que permitiría obtener un beneficio impositivo decreciente que parte en 15% por el pago de remuneraciones entre 7,8 UTM y 12 UTM, el que podrá ser imputado por los empleadores en contra del impuesto de primera categoría. El costo este año de la disposición —de carácter permanente— ascendería a US\$ 746 millones, y a US\$ 1.720 millones en 2027.

De acuerdo con el CFA, el beneficio

“Las fundadas observaciones a la fórmula del Ejecutivo requieren de un análisis legislativo riguroso y prudente”.

tiene un elevado costo fiscal efectivo y comporta riesgos de consistencia con otras estimaciones del proyecto; a juicio del Consejo, para que la legislación sea fiscalmente neutra a corto y mediano plazo se precisan reglas de compensación o mitigación de las medidas con mayor impacto fiscal, entre ellas, el crédito al empleo y la reducción del impuesto corporativo; ello implica gradualidad, plazos de término, límites de montos, condicionalidad a resultados y mejoras en la relación costo/efectividad.

A su turno, el FMI ha indicado que se podrían sopesar opciones más focalizadas y de menor costo, como subsidios acotados vinculados con la creación neta de empleo. Desde el ámbito privado, el banco de inversión JP Morgan señaló que, aunque el crédito tributario puede contribuir a fortalecer la formalidad laboral, su efectividad la determinará si estimula la creación de empleo y no termina subsidiando empleos que ya existían.

A pesar de los diversos reparos al crédito, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, aseguró ayer que “en esto me voy a encade-

nar”, e insistió en que el mecanismo no es un subsidio, sino un procedimiento de protección del empleo; en opinión del ministro, no se están juzgando correctamente los efectos microeconómicos de la iniciativa. En estas páginas, el director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, David Bravo, reconoció que la propuesta es cara y que no tiene referencia internacional de comparación, pero dijo que debería tener un impacto positivo en formalización.

Para la directora de la Escuela de Gobierno UC, Andrea Repetto, la iniciativa no genera nuevos puestos de trabajo, además, estimularía la elusión y desincentivaría los reajustes de sueldos. La economista ha expresado que hay otras alternativas, como la ley de sala cuna y el subsidio único, que podrían fomentar la empleabilidad. Alejandro Weber, subsecretario de Hacienda en la administración Piñera, ha señalado que el costo fiscal podría bajar si el crédito se concentra en el “flujo”, es decir, en los nuevos contratos.

Las fundadas observaciones de los expertos a la fórmula del Ejecutivo requieren de un análisis legislativo riguroso y prudente sobre sus efectos, no solo en la mantención del nivel de ocupación, sino también en cuáles son los instrumentos más eficientes para la creación de empleo formal sin comprometer la sostenibilidad de las finanzas públicas.

La Segunda | [Observaciones al crédito al empleo](#)

Disposiciones que están en el proyecto de “ley miscelánea”:

Gobierno analiza ajustes a propuestas laborales y convoca a comité de expertos

J.P. PALACIOS

En el Gobierno están evaluando cambios a la propuesta de créditos a las remuneraciones de sueldos más bajos, que es una de las medidas “estrella” del proyecto de ley de Reconstrucción, que ayer logró su primer avance en su tramitación legislativa. Con ocho votos a favor del oficialismo, la abstención de la diputada Zandra Parisi, del Partido de la Gente (PDG) y 4 sufragios en contra de la oposición, la iniciativa sorteo su primera valla con la aprobación de la idea de legislar en la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados. La próxima semana se votará en particular en esa instancia y luego se despachará el proyecto a las comisiones de Trabajo y de Medio Ambiente, para en dos semanas más llegar al pleno de la Cámara Baja.

Las observaciones

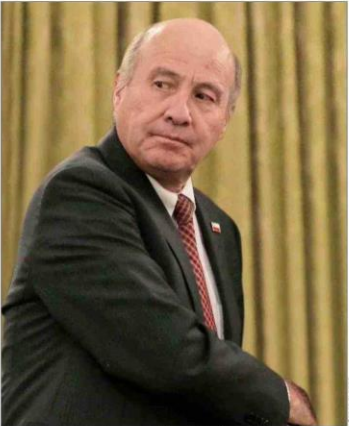
En las primeras sesiones de debate, la reforma ha recibido observaciones de parte de expertos y del Consejo Fiscal Autónomo (CFA), que identificó nueve riesgos fiscales directos en el informe financiero que elaboró la Dirección de Presupuestos (ver recuadro).

En el Ejecutivo tomaron nota y alistan la presentación de indicaciones la próxima semana en la comisión de Hacienda. De acuerdo con fuentes conocedoras de las propuestas que prepara el Gobierno, se buscará corregir normas que están en el anticomercio, como la que permitiría a sistemas de inteligencia artificial utilizar obras protegidas (sonido, imagen, texto) para entrenamiento, clasificación o análisis de datos, sin necesidad de autorización ni pago de derechos a los autores. En esa línea, se buscará una fórmula para fijar el pago de una compensación a los autores de las obras en los formatos de imagen y texto.

También indican que otra enemenda intentará clarificar y reforzar en la redacción del proyecto que el Ejecutivo hará una inyección de recursos al Fondo Común Municipal (FCM) para compensar la pérdida de recursos que significará para los municipios del país la exención en el pago de contribuciones a los adultos mayores en su primera vivienda.

Una de las novedades que se analizan para los siguientes trá-

Las materias en evaluación son el crédito tributario a las empresas para proteger el empleo formal y la eliminación de la franquicia tributaria Sence. Además, se realizarán otras modificaciones de redacción.



El ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, destacó ayer la aprobación en general del proyecto de Reconstrucción.



El ministro del Trabajo, Tomás Rau, coordinará el trabajo de la mesa técnica proempleo.

mites de la iniciativa son eventuales ajustes a las propuestas laborales que están contenidas en el proyecto. Las materias en evaluación, y que han recibido varias observaciones durante la etapa de audiencias en la comisión de Hacienda de la Cámara, son el crédito tributario a las empresas para proteger el empleo formal y la eliminación de la franquicia tributaria que maneja el Servicio Nacional de Capacitación (Sence).

El crédito a las remuneraciones

Respecto del incentivo a la formalización, parlamentarios del oficialismo le han advertido al ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, por su alto costo fiscal de US\$ 1.400 millones. También en el sector se han levantado dudas sobre si generará nuevos puestos de trabajo y han pedido que en los siguientes trámites haya perfeccionamientos al instrumento. En

La respuesta de Quiroz y de la Dipres al informe del Consejo Fiscal Autónomo

El ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, respondió ayer a las advertencias del Consejo Fiscal Autónomo (CFA), que identificó nueve riesgos fiscales directos en el proyecto de Ley de Reconstrucción Nacional.

El jefe de las finanzas públicas afirmó que no existen errores en la iniciativa y enfatizó que el foco del Gobierno es retomar el crecimiento económico.

“Lo más importante es la coincidencia maciza entre el Consejo Fiscal Autónomo y nuestro planteamiento, de que las medidas que están acá permiten el crecimiento, el crecimiento hay que considerarlo en los cálculos (...), y sencillamente las observaciones de detalle que se hicieron fueron contestadas por la Dirección de Presupuestos (Dipres)”, señaló Quiroz.

Ayer en la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, el director de la Dipres, José Pablo Gómez,

señaló que “coincidimos en el diagnóstico central, y en la principal valoración, que es el primer punto que hace en la sección valoraciones y riesgos el CFA, en la cual indica textualmente que el Consejo valora especialmente que el proyecto priorice el crecimiento económico y a la vez se promuevan esfuerzos de eficiencia en el gasto”.

Entre los riesgos que identificó el CFA, detalló que el costo de la rebaja del impuesto corporativo de 27% a 23% no es compensado por el mayor crecimiento económico que generaría la medida. Se menciona que si bien el informe financiero utiliza como insumo principal los parámetros de la Comisión Marfán, dicho grupo de expertos transversales advirtió el riesgo de descalce entre costos y beneficios fiscales, y recomendó explícitamente incorporar márgenes de prudencia en su uso para análisis fiscal.

estas conversaciones, el ministro Quiroz ha defendido la idea de aprobar el crédito tributario (ver nota inferior).

Ante las observaciones que se

han formulado, el Gobierno ha empezado a evaluar algunos ajustes acotados en el diseño con el fin de reducir en parte su desembolso fiscal. En algunos casos,

se habla internamente de reducir los costos hasta US\$ 1.200 millones, aunque las cifras están en constante revisión.

Asimismo, se buscará reafir-

mar que el foco del instrumento está en las empresas de menor tamaño. De hecho, se ha planteado que en ese universo exista una especial atención con las microempresas.

Otra de las dimensiones en estudio, comentan las fuentes, es la duración del beneficio. Por ahora se ha planteado que sea permanente, mientras que en un análisis en paralelo se analiza que sea transitorio. Nada está resuelto.

La convocatoria a los expertos

Respecto del beneficio impositivo del Sence, se han explorado algunos ajustes para no afectar con su término a instituciones como el Instituto de Formación y Capacitación Popular (Infocap), que se especializa en formación de oficios a personas más vulnerables.

También está en evaluación que se le pida a una comisión de expertos que haga una propuesta para su reemplazo o su perfeccionamiento. Esa instancia técnica, que se conformará este viernes y estará bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, además analizará propuestas para la recuperación del mercado laboral, con un foco especial en el empleo femenino.

Intenso debate

Tras la aprobación en general del proyecto de Reconstrucción en la comisión del área de la Cámara Baja, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, calificó como un primer avance el hito legislativo.

“Es un muy buen punto de partida, es una muy buena sólida, que esperamos que se vaya ampliando en el transcurso de la discusión de este proyecto”, afirmó.

Quiroz complementó que “es un gran mensaje para los chilenos, un mensaje de esperanza que avancemos rápido con este proyecto y devolvamos pronto a Chile la esperanza en el progreso”.

La sesión en la instancia estuvo marcada por las peticiones de la oposición de dar más tiempo al debate y el voto de abstención de la diputada del PDG, Zandra Parisi, en medio de negociaciones del Ejecutivo con el partido que lidera Franco Parisi (ver C 2).

El Mercurio | Gobierno analiza ajuste a propuestas laborales y convoca a comité de expertos

Tener hijos le cuesta el empleo a las mujeres: la brecha laboral que golpea a las madres chilenas

Cuando hay niños menores de cinco años en el hogar, la tasa de participación laboral de las mujeres cae al 58,3%, mientras la de los hombres sube al 85,7%. Una diferencia de 27,4 puntos que define el mercado laboral femenino en 2026.

POR BÁRBARA PEZO

La tasa de desempleo de las mujeres en Chile registró al 30% durante el trimestre enero-marzo de 2026, según las cifras del INE conocidas la semana pasada y que vuelven a poner en relieve el difícil escenario laboral femenino.

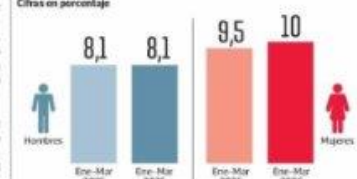
En ese contexto, el informe Zonas de Género N°37 elaborado por el Observatorio del Comercio Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), destaca que estas cifras muestran además que la brecha respecto a los hombres se amplía: mientras el desempleo masculino se mantuvo estable en 8,1%, el femenino subió 0,5 puntos porcentuales en doce meses. La diferencia entre ambos grupos pasó de 1,4 a 1,9 puntos porcentuales en un año.

El número de mujeres desocupadas llegó a 452.137 en el trimestre analizado, es decir, 31.046 más que en el mismo periodo de 2025. La cifra no solo preocupa por su magnitud, sino por la calidad del ajuste que hay detrás: el nuevo empleo que se está generando para las mujeres es casi en su totalidad informal. De los puestos de trabajo femeninos creados en doce meses, 15.046 corresponden a empleo informal, frente a apenas 4.815 empleos formales, una relación de casi diez a uno que, según los especialistas, no configura una recuperación genuina sino una migración hacia la precariedad.

Paradójicamente, el informe muestra que tanto el empleo y desempleo femenino aumentaron. Para Juan Bravo, director del OCEC UDP y economista laboral, este hecho tiene una explicación técnica con consecuencias muy concretas: la fuerza laboral femenina creció más rápido que los puestos disponibles, y ese desfase se traduce en más mujeres buscando trabajo sin encontrarlo.

LA BRECHA SE AMPLIFICA: DESEMPLEO MASCULINO VS DESEMPLEO FEMENINO

Cifras en porcentaje



La brecha aumentó de 1,4 a 1,9 pp.

FUENTE: Zonas de Género mayo 2026

LA TERCERA

La tasa de desempleo no sólo depende de la creación de empleo, sino también de la evolución de la fuerza laboral. Mientras el crecimiento anual del empleo femenino fue de 1,2%, la fuerza laboral femenina creció al 1,8% anual. En consecuencia, si bien se creó empleo femenino, éste fue insuficiente para absorber el aumento de la fuerza laboral de mujeres", explica Bravo.

El economista también advierte que la informalidad no es solo un indicador de calidad laboral, sino una válvula de escape ante la falta de empleos asalariados formales. "En parte, el alza del empleo informal ocurre precisamente debido a la falta de oportunidades de empleo asalariado formal en el sector privado", añade. "Muchas personas, con tal de evitar el desempleo, prefieren insertarse en empleos informales, porque al menos les permite generar ingresos". El resultado, advierte, es que la tasa de desempleo podría ser incluso mayor si no fuera por esta válvula de escape hacia la informalidad.

Uno de los datos más llamativos del informe es que el mayor aumento del desempleo femenino se produjo en el segmento con educación superior completa: 1,6 punto porcentual en un año,

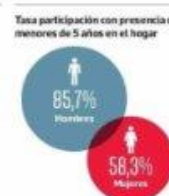
llegando al 9,3%. Las mujeres con secundaria completa, en cambio, registraron una leve baja de 0,1 puntos. La educación, que en teoría debería ser un escudo ante el desempleo, se convirtió en el trimestre analizado en el factor de mayor exposición entre las mujeres.

Esta incongruencia se explica en parte por la destrucción de empleo formal en sectores de alta cualificación. Pero también, según Bravo, por el impacto diferencial que tienen los costos laborales asociados a la contratación de mujeres. Para llegar a esa tasa de desempleo femenino equivalente al promedio de la década 2010-2019 (7,9%), habrían sido necesarias 94.099 mujeres desocupadas más en situación de ocupación plena. La distancia entre esa meta y la realidad actual define el tamaño del problema.

Entre los datos que más alarman genera esta el crecimiento del desempleo de larga duración. Si bien las mujeres que llevan 12 meses o más buscando trabajo sin encontrarlo aumentaron en 21.579 personas en un año, acumulando un alza de 26,3%. Al mismo tiempo, entre los hombres, este indicador bajó 13,6%. Hoy, el 22,9% de todas las mujeres desocupadas está en desempleo de larga du-

COSTO INVISIBLE DEL CUIDADO

Tasa participación con presencia de menores de 5 años en el hogar



Brecha: 27,4 pp vs 18,7 pp en tasa de participación general

FUENTE: Zonas de Género mayo 2026

LA TRAMPA DE LA INACTIVIDAD

Cifras en porcentaje



FUENTE: Zonas de Género mayo 2026

LA TERCERA

ración, la cifra más alta desde el trimestre diciembre 2021-febrero 2022.

María José Díaz, de ChileMujeres, subraya que este dato no puede leerse solo en clave cuantitativa. "Cuando una mujer lleva más de un año desempleada, el impacto va mucho más allá de no tener ingresos: también se ven afectadas sus competencias, su empleabilidad y su salud. Estas cifras nos muestran que el deterioro del mercado laboral no está afectando a todos por igual, está afectando más a las mujeres", sostiene.

La brecha y los hijos

El informe identifica con precisión cuándo se produce la mayor fractura en la participación laboral de las mujeres: cuando hay niños menores de cinco años en el hogar. En ese segmento, la tasa de participación de los hombres llega al 85,7%, mientras la de las mujeres cae al 58,3%. La brecha es de 27,4 puntos porcentuales: casi diez puntos más amplia que la brecha general de 18,1 puntos.

Para Díaz, la causa no es la biología, sino la arquitectura institucional y cultural. "Culturalmente seguimos asignando el cuidado de los hijos e hijas a las mujeres y nuestras leyes no solo no corrigen esto, sino que en muchos

casos lo refuerzan, desincentivando e incluso encareciendo la contratación de mujeres", afirmó. El actual artículo 203 del Código del Trabajo vincula el costo de la sala cuna a la decisión de contratar una mujer, lo que desincentiva directamente su contratación. "Cada mes sin una nueva ley de sala cuna es un mes donde el costo del cuidado sigue afectando el empleo de todas las mujeres y no solo de las madres."

¿Cuánto empleo hace falta?

El informe cierra con una proyección concreta: para que la tasa de desempleo femenino hubiese retornado al 7,9%, nivel promedio de la década 2010-2019, habría sido necesario 94.099 empleos adicionales en el trimestre enero-marzo de 2026. No cualquier empleo, sino empleo de calidad. "Cuando hablamos de una recuperación del mercado laboral no sólo hablamos de reducir la tasa de desempleo, sino de que los empleos que se creen sean de buena calidad, formales y sin subempleo. Si la tasa de desempleo baja únicamente a costa de generar empleo de mala calidad, más que una recuperación genuina sería un traslado desde el desempleo a empleo precario", advirtió Bravo.

La Tercera | Tener hijos le cuesta el empleo a las mujeres: la brecha laboral que golpea a las madres chilenas

INSTANCIA CONVOCADA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO:

La nueva “comisión Bravo” que ahora planteará ideas proempleo

Se fijó un mes de trabajo para que los nueve expertos formulen propuestas para estimular la creación de empleo, con foco en trabajo femenino y la capacitación.

J.P.P.

En 2014, durante el segundo gobierno de Michelle Bachelet, se convocó a un grupo de expertos para estudiar el sistema de pensiones y plantear reformas. La instancia recibió el nombre de “comisión Bravo”, en alusión al presidente de la instancia, el economista David Bravo.

Doce años después, la actual administración de José Antonio Kast pidió a Bravo liderar una nueva instancia técnica, pero esta vez para proponer medidas proempleo.

Ayer, el ministro del Trabajo, Tomás Rau, anunció la conformación de la llamada Mesa de Reactivación Laboral. Además de Bravo, el grupo de expertos estará compuesto por la economista y docente de la U. de los Andes, Cecilia Cifuentes; el exsubsecretario de Hacienda Alejandro Micco; la directora del Instituto de Economía de la UC, Claudia Martí-

nez; la directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud; el profesor de la U. Andrés Bello Benjamín Villena; la exministra del Trabajo María José Zaldívar; el exdirector del Sence Ricardo Ruiz de Viñaspre, y María “Cukey” Pérez, experta en ciencias de datos, inteligencia artificial y transformación digital.

En 30 días

El ministro del Trabajo, al anunciar a los expertos, afirmó que “nos hemos puesto un plazo exigente. En aproximadamente un mes vamos a tener un informe con propuestas laborales, para estimular la creación de empleo, con foco en empleo femenino, pero también en diversas materias que son muy relevantes, como capacitación, reconversión, formación, entre otras”.

Tal como lo anticipó ayer “El Mercurio”, una de las materias que analizará

la instancia es la eliminación o mejora de la franquicia Sence. En el proyecto de Ley de Reconstrucción se plantea su término.

Otro de los temas que abordará la instancia será la informalidad. En esa línea,

En el Ministerio del Trabajo indicaron que en la comisión de expertos se realizarán audiencias para que todos los sectores involucrados en el mercado laboral puedan exponer sus puntos de vista.

Rau detalló que en el país hay 2,5 millones de trabajadores en esa situación. “Si le sumamos a esa cifra los 925.000 desempleados, es un tercio de la fuerza de trabajo que no está cotizando. Es un grupo muy importante, porque además sa-



Ayer se constituyó el grupo de especialistas.

bemos la importancia de la seguridad social. Entonces, cuando hablamos de empleabilidad, obviamente también hablamos de formalización”, dijo.

En el Ministerio del Trabajo indicaron que en la comisión se realizarán audiencias para que todos los sectores involucrados en el mercado laboral puedan exponer sus puntos de vista.

Por su parte, el economista David Bravo explicó la relevancia de la creación de la mesa y la experiencia técnica de sus integrantes.

“Somos nueve personas con experiencia técnica en materia de empleo, de capacitación y en temas relevantes sobre el mercado laboral. El Gobierno ha mencionado que estamos en una emergencia laboral y yo apoyo eso. Y consideramos al mismo tiempo que es urgente evaluar

medidas. Entendemos la importancia que tiene para el país y estamos también entusiastas de poder aportar con toda nuestra experiencia”, relevó.

Empleo femenino

La directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud, enfatizó que “volver a crecer es fundamental y quizás la mejor política para generar empleo”. Añadió que “hemos visto que existen una serie de otras acciones que se pueden impulsar, sobre todo para destrabar hoy día lo que es el acceso al empleo formal de las mujeres”.

Luego de que la instancia presente su informe final, a mediados de junio el Gobierno ingresará indicaciones al proyecto sala cuna en el Senado.

El Mercurio | La nueva "comisión Bravo" que ahora planteará ideas proempleo



En el panel participaron el abogado Luis Lizama, la consejera de Sofofa Alejandra Mehech, la directora de empresas Sara Narbona y el subsecretario Gustavo Rosende.

EN MEDIO DE LA "EMERGENCIA LABORAL" QUE DIAGNOSTICÓ EL GOBIERNO:

LA JORNADA DE ANÁLISIS DE AUTORIDADES, GERENTES Y EXPERTOS PARA AVANZAR HACIA LA REACTIVACIÓN DEL MERCADO DEL EMPLEO

"Emergencia laboral". Así ha definido el Gobierno la situación que vive el país en materia de empleo. Para analizar este problema se reunieron 40 gerentes generales y representantes de distintas industrias.

La jornada, encabezada por Eduardo Marín y organizada por

Trabajando.com, se realizó en dependencias de El Mercurio y contó con la participación del subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

En el panel de conversación intervinieron la consejera de Sofofa Alejandra Mehech, el abogado Luis Lizama y el profesor de la UNAB Ben-

jamín Villena.

Mehech sostuvo que medidas como el aumento del salario mínimo, la ley de 40 horas y la reforma previsional terminaron incrementando los costos laborales reales, impactando negativamente en la contratación.

Rosende planteó tres puntos para

avanzar hacia la reactivación laboral: abordar los costos de contratación, entregar certezas jurídicas y generar incentivos a la contratación, sobre todo en formato de créditos tributarios, como el que se presentó en el Plan de Reconstrucción Nacional.

El Mercurio |

La jornada de análisis de autoridades, gerentes y expertos para avanzar hacia reactivación del mercado del empleo

Mercado laboral

EDITORIAL

MESA DE REACTIVACIÓN LABORAL,
LLEGÓ LA HORA DE LA ACCIÓN

La nueva Mesa de Reactivación Laboral anunciada por el ministro del Trabajo, Tomás Rau, vuelve a instalar una preocupación que hace años atraviesa al país como es el deterioro persistente del mercado laboral. La diferencia esta vez es que el propio Ejecutivo ha optado por definir la situación como una “emergencia”, un concepto resistido por el gobierno anterior, pero que sin embargo refleja la magnitud del problema.

Las cifras son elocuentes. Chile acumula más de 39 meses con una tasa de desempleo superior al 8%, hoy situada en 8,9%, mientras el número de personas desocupadas bordea las 925 mil. A ello se suman 2,5 millones de trabajadores informales, una realidad que revela no solo precariedad del trabajo, sino también un profundo debilitamiento de la seguridad social y de la capacidad del país para generar empleos formales y de calidad.

El foco anunciado por la nueva instancia —empleo femenino, capacitación, reconversión y formalización— parece razonable. También lo es la decisión de convocar a especialistas de reconocido prestigio técnico, encabezados por David Bravo. Sin embargo, el desafío principal no radica en identificar nuevamente los problemas, sino en evitar que esta mesa termine engrosando la larga lista de consejos, comisiones y mesas técnicas que, durante casi dos décadas, han diagnosticado las mismas falencias sin traducirse en transformaciones estructurales suficientes.

Desde el Consejo Asesor Trabajo y Equidad de 2007, pa-

sando por las mesas de modernización laboral, las comisiones sobre salario mínimo, las instancias creadas tras la pandemia y las recientes discusiones sobre productividad y futuro del trabajo, Chile ha acumulado una abundante producción de informes, recomendaciones y propuestas. Muchas de ellas coincidían en aspectos esenciales: mejorar la empleabilidad, aumentar la participación femenina, fortalecer la capacitación, reducir la informalidad y adaptar el mercado laboral a los cambios tecnológicos y demográficos.

El plazo de un mes fijado para esta nueva mesa refleja conciencia de que la situación no admite más dilaciones.

El problema, por tanto, no parece ser la falta de diagnósticos ni de evidencia técnica. Tampoco la ausencia de especialistas. Lo que ha faltado es capacidad política y sentido de urgencia para transformar esas conclusiones en políticas sostenidas y efectivas.

El plazo de un mes fijado para esta nueva mesa refleja conciencia de que la situación no admite más dilaciones. Pero también expone un riesgo evidente, que la premura termine produciendo otro informe bien intencionado que luego enfrente las dificultades habituales de implementación, entre ellas restricciones fiscales, desacuerdos políticos o pérdida de prioridad en la agenda pública.

La emergencia laboral chilena ya no admite respuestas exclusivamente declarativas. El deterioro del empleo formal, la persistente debilidad de la participación femenina y el aumento de la informalidad están afectando directamente el crecimiento potencial del país y la sostenibilidad del sistema de protección social.

Diario Financiero |
Mesa de reactivación laboral, llegó la hora de la acción

Mercado laboral no repunta: ofertas de empleo encadenan seis meses de caídas consecutivas

El índice del Banco Central llegó a 73 puntos el mes pasado, lo que se traduce en una caída anual de 6,29%. Además, es el nivel más bajo para un mes de abril desde 2020, cuando comenzaba la pandemia.

CARLOS ALONSO

El mercado laboral va empeorando. Esa puede ser una de las conclusiones que se arrojan al mirar las cifras que muestran la evolución del empleo y el desempleo. Una primera muestra fue la encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondiente al trimestre enero-marzo del 2026.

La tasa de desocupación subió 0,2 puntos porcentuales, a 8,9%, siendo la cifra más alta desde abril-junio de 2025 y se completaron 39 meses con la tasa de desempleo en 8% o más.

Pero no sólo la tasa de desempleo trajo malas noticias, sino que también la creación de empleo. En un año, la economía logró crear 45.354, lo que se traduce en un alza de apenas 0,5%, la menor desde el trimestre abril-junio del 2025. De ellos, 18.937 fueron asalariados y 7.818 asalariados privados, mientras que los trabajadores por cuenta propia 33.790.

La situación también refleja un aumento en la creación de empleo informal. Esto, ya que en el trimestre se crearon 78.632 empleos informales, mientras que se destruyeron 33.277 puestos de trabajo formales siendo la primera caída de este tipo de trabajos desde abril de 2021, es decir, desde plena pandemia.

Y esa misma tendencia a la baja es la que sigue mostrando el índice de avisos laborales por Internet que mes a mes mide el Banco Central.

En abril, el índice llegó a 73 puntos, lo que se traduce en una caída en anual de 6,29% completando seis meses consecutivos de contracciones. Ahora bien, si se compara con marzo, la merma es de 11,07%.

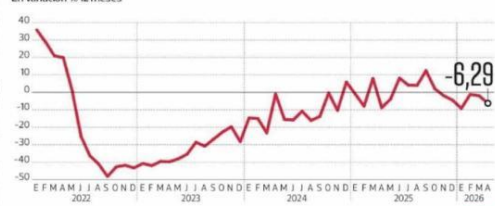
Ese nivel es el más bajo para un mes de abril desde 2020, cuando comenzaba la pandemia.

Este indicador corresponde al promedio simple de los avisos publicados en los principales portales de empleo web en Chile, con cobertura a nivel nacional, y permite monitorear cómo estará el empleo con las ofertas laborales por Internet que se ofrecen mes a mes.

El índice, en general, da cuenta de un comportamiento similar a lo que pasa con los datos de empleo asalariado de la Encuesta de Empleo del INE, aunque con un rezago, que puede ser mayor a un mes, de-

MERCADO LABORAL

Avisos laborales siguen en caída libre
En variación % 12 meses



INEC- Banco Central

LA TERCERA



bido al tiempo que demoran las plazas en ser llenadas.

Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP) lo explica así: "Los avisos laborales de Internet se asocian a la demanda por empleo asalariado formal, especialmente del sector privado y estos siguen exhibiendo caídas. Las últimas cifras del INE mostraron una contracción anual de más de 84 mil empleos

asalariados formales en el sector privado y un desplome anual de más de 164 mil en el segmento de mipymes".

Para Bravo, si bien la actividad económica se contrajo en el primer trimestre de 2026 y eso claramente ha influido en la evolución de este tipo de empleo, este no es el único factor que explica la situación. "Las alzas de costos salariales por hora desalineadas de la productividad laboral también han afectado negativamente

la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, especialmente en las mipymes, tal como muestran con claridad los datos del INE y en línea con la evidencia proporcionada por el Banco Central respecto a este punto", añade en su análisis.

Cristián Duarte, exdirector de la Bolsa Nacional de Empleo, sostiene que "el indicador de avisos laborales del Banco Central es consistente con lo que vienen mostrando las cifras hace más de 3 años, con una situación de empleo debilitada en el país. La baja en los avisos laborales muestra una conducta cautelosa de las empresas a la hora de incorporar más colaboradores".

Perspectivas poco auspiciosas

Los expertos concuerdan en que las perspectivas para los próximos meses no son auspiciosas, puesto que no ven una reactivación importante del mercado laboral.

"Es muy poco probable que puedan observarse mejoras relevantes en el mercado laboral en 2026, puesto que, si bien hay iniciativas que tienen potencial de estimular el crecimiento y la generación de empleo asalariado formal el sector privado, éstas deben ser aprobadas en el Congreso y además usualmente toma tiempo en que estas medidas se traduzcan en mayores necesidades de contratación", puntualiza Bravo.

El director del OCEC-UDP añade como factor relevante a considerar es la expectativa de crecimiento prevista para este año. La última Encuesta de Expectativas Económicas del Banco Central arroja una proyección de crecimiento económico de sólo 2% para 2026, lo que indica que, al menos de momento, las perspectivas de crecimiento para este año son peores al crecimiento observado en 2025.

En ese escenario, plantea que "de cumplirse no habría una recuperación relevante en el mercado laboral durante 2026, con lo que se mantendría una elevada tasa de desempleo o una composición de la creación de mala calidad, o ambos fenómenos a la vez, tal como está ocurriendo ahora".

Para Duarte "es complejo ser muy optimista para el resto del presente año, especialmente con lo controversial que se avizora la discusión del plan de reconstrucción propuesto por el actual gobierno".

La Tercera | Mercado laboral no repunta: ofertas de empleo encadenan seis meses de caídas consecutivas

David Bravo y la Mesa Laboral que armó el Gobierno:

"La idea no es levantar algo alternativo al crédito tributario, pero habrá que ir viendo"

El Ministerio del Trabajo convocó a un comité de expertos para buscar soluciones para el mercado laboral, a la vez que tramita el crédito tributario al empleo en el Congreso.

Por Felipe O'Ryan
12 Mayo 2026



El viernes recién pasado, sin muchos bombos ni platillos, el ministro del Trabajo, Tomás Rau, anunció la creación de una "Mesa de Reactivación Laboral", en la que 9 economistas y expertos en temas de empleo trabajarán por un mes para buscar soluciones a la emergencia laboral que atraviesa el país. Cabe recordar que el desempleo alcanzó 8,9% en el trimestre terminado en marzo, como dio a conocer el INE a fines de abril.

"Nosotros queremos superar esta emergencia laboral, que es una frase que a mí no me gustaría repetir. Siempre he sido muy cauto con el uso de adjetivos, pero no podemos desconocer que hemos retrocedido mucho", dijo el viernes el ministro Rau.

El anuncio pasó un poco bajo el radar público porque se hace en medio del tema del Gobierno que ha cooptado la agenda económica, el Proyecto de Reconstrucción Nacional (PRN), y -si se habla específicamente de medidas laborales- de la propuesta legislativa en materia laboral más grande y cara que se ha hecho en el último tiempo. Es el "crédito tributario al empleo", contenido en el megaproyecto del Ejecutivo, con un costo de US\$1.400 millones y que busca entregar un subsidio a las empresas para que deduzcan de sus impuestos los costos laborales de contrataciones formales.

El trabajo de la mesa, que explica en más detalle su presidente, el economista y director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, David Bravo, se dará en medio del a discusión en el Congreso de dicha medida, que ya ha sido circuncidada no sólo en la oposición, sino que también en le oficialismo, e incluso entre economistas que forman parte de esta nueva mesa de reactivación, que busca entregar más opciones al Ejecutivo.

El trabajo de la mesa y sus plazos

Tenemos un mes, es un tiempo muy corto. El encargo que nos hace el Ministerio del Trabajo es que nos concentremos en propuestas. El diagnóstico del mercado laboral ya es claro, el Gobierno lo ha mencionado y yo lo comparto: hay una emergencia laboral. Ahora lo que viene es pensar en propuestas, que pueden ser cosas distintas o eventualmente pueden ser cosas compatibles con el Proyecto de Reconstrucción Laboral", señala Bravo.

“

Nosotros queremos superar esta emergencia laboral, que es una frase que a mí no me gustaría repetir".

Tomás Rau, ministro del Trabajo.

El economista explica que el viernes pasado tuvieron su primera reunión —el día que fue el anuncio, junto al ministro Rau— y que seguirán conversando y organizándose de manera telemática con el resto de los miembros de mesa. El foco del trabajo, explica Bravo, está en sobre todo encontrar soluciones para la situación del desempleo femenino, que a marzo marcó 10% -un aumento de 0,5 pp interanualmente, además de trabajar en el tema de las capacitaciones. Ahí es donde primero se cruzará el trabajo del grupo con el PRN, que considera la eliminación de la franquicia tributaria del Sence, que permitiría ahorrar más de US\$300 millones al año según el Gobierno.

"Está la propuesta de eliminar el Sence. Nosotros tendríamos que mirar si hay ahí cosas importantes que se puedan rescatar", dice el economista.

Finalmente, se abrió en la página del Ministerio del Trabajo una página web para recibir propuestas para mejorar y dar solución a la situación del mercado laboral. Estas propuestas se recibirán hasta el 21 de mayo, se hará una selección y luego audiencias privadas con expertos entre el 25 y 29 de mayo. El informe se entregará el 12 de junio.

La Segunda |

"La idea no es levantar algo alternativo al crédito tributario, pero habrá que ir viendo"

Lo que el 10% no dice, la columna de Valentina Paredes



—por Valentina Paredes—

El trimestre enero-marzo de 2026 dejó un dato que no debería sorprender, pero que igual incomoda: la tasa de desempleo femenino llegó a 10%, subiendo medio punto porcentual en doce meses. La masculina se mantuvo en 8,1%, sin variación. La brecha se amplía. Pero quedarse en ese número sería un error de diagnóstico.

Para entender qué está pasando, hay que mirar primero un dato más estructural: la tasa de participación laboral femenina en Chile se ubica en 53,4%, frente al 71,5% de los hombres. Esa diferencia de 18 puntos se explica, en gran medida, por lo que la literatura económica llama el *child penalty*: la penalización laboral que enfrentan las mujeres al momento de tener hijos. Mientras que en los hombres la llegada de un hijo no altera su trayectoria laboral, en las mujeres genera una caída inmediata y persistente en su probabilidad de estar empleadas. Según el *Child Penalty Atlas* (Kleven, Landais y Lette-Mariante, 2024), en Chile el primer hijo reduce la tasa de empleo femenina en un 37% relativo a los hombres — y esa caída no se recupera en los diez años siguientes. La brecha de participación es, en buena parte, el resultado acumulado de ese efecto.

Y sin embargo, a pesar de esas barreras, los datos de este trimestre muestran que más mujeres están decidiendo participar: la fuerza de trabajo femenina creció 1,8% en doce meses, mientras que la masculina cayó 0,1%. Pero cuando intentan entrar, el mercado no las absorbe con calidad. Las ocupadas crecieron solo 1,2% y la tasa de informalidad femenina subió a 27,9%, por encima del 25,4% registrado en hombres. El resultado es doble: más desempleo y más informalidad simultáneamente. El problema es que cuando las mujeres deciden trabajar, el Estado no ha resuelto las condiciones para que esa decisión se traduzca en empleo digno.

Aquí entra la Sala Cuna Universal, y su historia es ilustrativa. El proyecto lleva años en tramitación y hoy sigue sin ser

ley. En enero de 2026, cerró el ciclo legislativo sin ser despachado por ausencias en la Comisión de Educación del Senado. Este mes, se amplió el plazo para presentar indicaciones hasta el 15 de junio. El Ministro del Trabajo reconoce que “persisten complejidades”. El proyecto sigue en trámite.

Lo que se pierde en esa demora es más relevante de lo que parece, porque la sala cuna actúa en dos márgenes del problema al mismo tiempo. Por el lado de la oferta laboral, facilita que las mujeres no salgan del mercado tras tener hijos, reduciendo directamente el *child penalty*. Por el lado de la demanda, elimina el actual Artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a costear la sala cuna. Esa norma funciona como un impuesto a la contratación femenina: las empresas evitan llegar al tribunal para eludir el costo, y cuando lo asumen, suelen internalizarlo en menores remuneraciones. Al reemplazarlo por un fondo solidario de financiamiento compartido, se nivelaría el costo de contratar mujeres versus hombres.

El número que mejor resume el problema no es el 10% de desempleo femenino. Es el 20,8%: la tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial que publica el INE, que suma a las mujeres desocupadas y a las que están fuera del mercado pero disponibles y querrían trabajar. Una de cada cinco mujeres en edad activa. La masculina equivalente es 14,6%.

Mientras el proyecto de sala cuna siga en trámite y mientras el cuidado de los hijos siga siendo un problema de las mujeres y no de la sociedad, los datos del INE seguirán contando la misma historia. Solo cambiarán los decimales. La pregunta que deja este trimestre no es solo cuándo se aprueba una ley — es cuándo decidimos que una de cada cinco mujeres en edad activa fuera del mercado es un costo inaceptable.

Profesora Asociada FEN, U. de Chile.

La Tercera |

Lo que el 10% no dice, la columna de Valentina Paredes

Hacienda se compromete a potenciar crédito al empleo en mujeres y jóvenes, y logra apoyo de la DC y de Carlos Bianchi

El gobierno consiguió que una de las medidas más cuestionadas de la megarreforma fuera aprobada en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados con votos más allá de su propio sector.

CARLOS ALONSO

El inicio de la discusión en particular de la megarreforma del gobierno fue una jornada larga para la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, conformada por 13 miembros y donde el oficialismo cuenta con ocho parlamentarios. La primera parte de la discusión, durante la tarde, fue solo procedimental, que no es otra cosa que ponerse de acuerdo en cómo se iba a votar y en cómo se analizarían las muchas indicaciones que presentaron los parlamentarios, sobre todo de oposición, a la iniciativa del Presidente José Antonio Kast.

Esa discusión no estuvo exenta de críticas a la forma en que el timonel de la instancia, el republicano Agustín Romero, condujo la sesión, pero más allá de los cuestionamientos, el diputado siguió adelante con el proceso, ya que tiene que cumplir el plazo de la urgencia que el Ejecutivo le puso al proyecto, el que tiene que ser despatchado de la comisión este miércoles.

Así, recién pasadas las 19:30 horas comenzó la primera votación. Se trató de la indicación que hizo el Ministerio de Hacienda al artículo 3 del DFL2, que permite a personas naturales dueñas de tres o más propiedades de hasta 90 metros cuadrados, optar a un impuesto único de 5% sobre los ingresos por el arriendo bruto, versus el tributo general. Solo con los votos del oficialismo se aprobó la modificación del gobierno que en el caso de las personas jurídicas y empresas individuales que se quieren acoger al mismo 5%, solo podrán hacerlo siempre y cuando su giro sea exclusivamente el arriendo de estas viviendas. Si obtienen otros ingresos, pierden el régimen definitivamente.

También mediante esta indicación quedaron incluidos estacionamientos y bodegas, sin contar en el cómputo de los 90 metros cuadrados.

El segundo artículo votado fue el del crédito tributario al empleo. Este permite a las empresas que tengan contratados trabajadores que ganen entre 7,8 UTM y 12 UTM, obtener un crédito tributario, descontado a través de los PPM o del IVA, lo que, en la práctica, les significaría reducir su tasa de impuesto de primera categoría en unos tres puntos porcentuales. Este beneficio parte en un 15% de las remuneraciones del



El ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, en la comisión de Hacienda de la Cámara este martes.

lope más bajo, para luego comenzar a crecer.

El gobierno ingresó una indicación para asegurar el buen uso de este instrumento por parte de las empresas.

Durante la discusión, los parlamentarios del oficialismo y oposición pidieron algunos ajustes. Uno de ellos fue la propuesta del diputado RN, Diego Schalper, quien planteó que debería haber un énfasis mayor en la entrega de este crédito para empleo de jóvenes y mujeres.

A esa petición se sumó el diputado independiente, Carlos Bianchi. "Nuestra bancada (Independiente-PPD) está con la mayor disposición para que esto no termine siendo una situación que sea mal utilizada por los empresarios. Estimado ministro recoja nuestra propuesta: focalizar el empleo para mujeres y jóvenes. Hay una oportunidad para agregar esta indicación", sostuvo.

Ante esta solicitud, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, se abrió a acogerla, e incluso dijo que ya tiene calculado el costo y la fórmula, pero que el cambio respectivo será ingresado en los próximos trámites legislativos del proyecto. "Tenemos

plena disposición a incorporar eso en este instrumento para mujeres y jóvenes", afirmó el secretario de Estado.

Donde no hubo la misma apertura de parte de Quiroz fue a los reparos que le hicieron desde la oposición. "Esta propuesta tiene alcances, recomendaciones y críticas de economistas de distintos sectores, en fonos por qué insistir en una propuesta que no tiene buena prensa, que no ha sido bien calificada por economistas. Estamos todos de acuerdo en generar más empleo, pero si esta propuesta no lo garantiza y con un costo alto, por qué no buscar otra alternativa... con los recursos fiscales que se están comprometiendo", planteó la diputada del Frente Amplio, Gael Veamans.

Misma crítica entregó la diputada del PC, Iraci Hassler. "Es la medida más cuestionada transversalmente del proyecto, no solo políticos de oposición, sino que, del oficialismo, el Consejo Fiscal Autónomo (CFA), el Fondo Monetario Internacional (FMI) que recomendó medidas focalizadas, y la propia candidatura de varios de los diputados que están hoy aquí. Evelyn Matthei también recomendó no aprobarla", manifestó.

Lo anterior se repitió en los argumentos que entregaron los diputados Boris Barrera (PC) y Jorge Brito (Frente Amplio), quienes cuestionaron el alto costo fiscal de US\$1.400 millones anuales que tiene la medida, y que no generará nuevas contrataciones, sino que es para mantener el empleo que ya existe y sin que se vea reflejado en un mayor ingreso para los trabajadores.

Sin embargo, Quiroz contestó que "estamos convencidos de este instrumento, lo hemos mirado y estamos convencidos de la pertinencia de este instrumento para las circunstancias actuales de la economía, por lo que se mantendrá".

Luego de todas las argumentaciones, finalmente el artículo fue aprobado por 10 votos a favor, donde se incluyeron los ocho diputados del oficialismo, más la DC Priscilla Casillo y el independiente Carlos Bianchi. Además, hubo una abstención del representante del Partido de la Gente, Juan Valenzuela, y el rechazo del PC Boris Barrera, y de Jorge Brito del Frente Amplio.

La tramitación de la megarreforma continúa este miércoles a las 15 horas y según lo agendado será hasta total despacho. ●

La Tercera | Hacienda se compromete a potenciar crédito al empleo en mujeres y jóvenes, y logra apoyo de la DC y de Carlos Bianchi

EDITORIAL

EL PESO DE LOS COSTOS
LABORALES

Las últimas cifras de desempleo han confirmado la pesada herencia laboral que ha debido asumir el actual gobierno, con una tasa de desocupación que se elevó a 8,9% entre enero y marzo, y hasta 10% entre las mujeres. En el mismo período, el empleo formal cayó en 33 mil puestos, mientras el empleo asalariado privado informal aumentó en 92 mil plazas, en un escenario en que el desempleo alcanzó un récord de 38 meses sobre 8%. Resulta difícil desvincular tal deterioro de la puesta en marcha de una agenda que estuvo enfocada en leyes como la reducción de jornada o el alza del salario mínimo -que no fueron acompañadas de medidas de impulso a la productividad-, pese a las advertencias del Banco Central y otros organismos técnicos sobre el significativo impacto que tendrían en los costos laborales. La evidencia ha terminado contradiciendo a quienes pretendieron desoír tales alertas.

Entre enero de 2022 y el mismo mes de este año, el salario mínimo se elevó en 54%, frente a un aumento del costo de vida de 26%, con lo cual el incremento real llegó a 22%. Por otro lado, sectores intensivos en inversiones y en contratación de mano de obra han comenzado a resentir con mayor intensidad cómo los costos laborales están adquiriendo un peso creciente al momento de decidir la puesta en marcha de nuevos proyectos. Estimaciones de la industria inmobiliaria sitúan en torno a 3,5% el aumento de costos por la reducción de jornada desde 44 a 42 horas, cifra que subiría a 5% en 2028, cuando se llegue a 40 horas. Para enfrentar tal escenario, las empresas del sector están aumentando turnos o recurriendo al pago de horas extraordinarias,

en un marco en que las posibilidades de elevar significativamente la productividad se ven limitadas. En el ámbito minero advierten que a la permisología se ha sumado como una presión creciente el mayor costo de contratación, lo que reduce el atractivo de nuevas iniciativas; mientras que en el retail estiman que la nueva jornada se ha traducido en un alza de costos de entre 10% y 25%, por contratación de personal adicional, reacomodo de turnos o pago de horas extras; y en el sector forestal los califican como una traba adicional a la competitividad.

Ante tal escenario, parece razonable que el debate laboral y económico comience a incorporar con mayor profundidad la dimensión de productividad y competitividad en una economía con bajo dinamismo, inversión debilitada y crecientes dificultades para generar empleo formal. En ese marco, tanto la decisión del gobierno

de proponer un reajuste del salario mínimo alineado con la inflación esperada, como la disposición del ministro del Trabajo para discutir ajustes al crédito tributario al empleo incluido propuesto en el plan de reconstrucción son señales de mayor gradualidad y apertura técnica, luego de años en que advertencias sobre los efectos acumulativos de ciertas reformas fueron minimizadas.

Lejos de retroceder en estándares laborales, el desafío es compatibilizarlos con una estructura productiva capaz de sostener mayores estándares sin deteriorar inversión, empleo ni competitividad. Ello exige avanzar en instrumentos efectivos de capacitación, fortalecimiento de la productividad, reducción de rigideces y estímulos a la contratación formal, particularmente en sectores intensivos en mano de obra, evitando repetir esquemas que terminaron profundizando el deterioro del mercado laboral.

El deterioro del mercado laboral vuelve urgente impulsar medidas que permitan elevar productividad y sostener el empleo formal.

Diario Financiero | El peso de los costos laborales

Sence +IA, un salto en productividad



MARÍA TERESA VIAL
PRESIDENTA DE
LA CÁMARA DE
COMERCIO DE
SANTIAGO

Un acierto indiscutible del plan de reconstrucción es su énfasis en el empleo, por lo que eliminar la franquicia Sence, el principal instrumento de que dispone el Estado para capacitar a los trabajadores, suena contradictorio. La razón, su alto costo, poco impacto y muchas veces uso poco óptimo, una realidad a corregir.

Suena también contradictorio desde el punto de vista estratégico aspirar a duplicar el crecimiento potencial sin incorporar inteligencia artificial en la transformación de las capacidades productivas. Y es aquí donde el Sence +IA entra en la ecuación.

En Estados Unidos, un estudio con más de 5.000 trabajadores de atención al cliente —realizado por Stanford y el National Bureau of Economic Research— mostró que el uso de IA para responder consultas básicas, resumir información y sugerir soluciones, aumentó la productividad en torno a un 15%, con mejoras de un 34% en trabajadores menos experimentados, derribando el mito de que la transformación digital solo aporta a quienes tienen trabajos más

sofisticados.

En centros de distribución y supermercados, sistemas de preparación de pedidos asistidos por IA han aumentado la productividad hasta en un 70% en unidades procesadas por hora.

Además, experiencias concretas en operaciones logísticas muestran aumentos cercanos al 50% en eficiencia y reducciones drásticas en el tiempo de entrenamiento de las personas.

Sin embargo, existen impactos negativos evidentes: la tecnología sí reemplaza puestos de trabajo. Un golpeador reportaje en El País da cuenta de que la IA está afectando de manera estructural entre un 18% y

un 22% de los empleos en España, transformando tareas y reduciendo oportunidades en ocupaciones menos calificadas. Otros estudios muestran caídas de empleo en sectores tecnológicos vinculados a la automatización y aumento de costos de contratación.

Pero también se ha estudiado que, si bien las tareas rutinarias desaparecen, aumenta la demanda por habilidades de supervisión, colaboración con tecnología y toma de decisiones en todos los niveles.

En Chile no sobra ningún trabajador ni trabajadora; faltan personas mejor calificadas y más productivas.

Aquí está el punto central sobre el Sence. Privilegiamos la cantidad de horas y cursos por sobre el impacto real. Hoy, con IA podemos corregir ese problema: capacitar mientras se trabaja (o se está buscando empleo), acompañar y personalizar el aprendizaje y medir resultados en productividad, empleabilidad y salarios. La medición podemos también encargarla a la IA, de manera que se otorgue la franquicia a quienes optan por entregar capacitación útil a sus trabajadores.

Eliminar la franquicia es un error técnico y una señal equivocada. Porque en la economía que viene, Chile no marcará la diferencia por tener más tecnología, sino por tener más personas capaces de usarla.

“Desde el punto de vista estratégico es contradictorio aspirar a duplicar el crecimiento potencial sin incorporar IA en la transformación de las capacidades productivas”.

Diario Financiero | [Sence +IA, un salto en productividad](#)

Un mal diagnóstico para un problema complejo

Señor Director:

Eliminar la franquicia tributaria Sence por casos de mal uso parece una solución simple para un problema mucho más complejo. Si existen abusos, la respuesta debería ser mejorar la fiscalización, corregir incentivos y perseguir responsabilidades. No eliminar una herramienta que, bien utilizada, ha permitido capacitar trabajadores y entregarles herramientas reales de empleabilidad.

La discusión razonable nunca ha sido eliminar el sistema, sino fortalecer sus controles. La señal además es contradictoria: se exige a las empresas adaptarse, incorporar tecnología y enfrentar cambios regulatorios crecientes, pero se debilitan los instrumentos de formación laboral sin claridad sobre el reemplazo. Y llama la atención el silencio de la DT sobre el impacto que esto podría generar en trabajadores y empresas.

El desafío es construir una política seria de empleo y formación que mire el largo plazo, no solo el efecto comunicacional de corto plazo.

PEDRO MATAMALA
SOCIO EN PROVOSTE MATAMALA
ABOGADOS

Diario Financiero | [Un mal diagnóstico para un problema complejo](#)

OPINIÓN

Informalidad: el desafío de adaptarnos



Por Lorenzo Gazmuri

14 MAYO 2026



Informalidad laboral

El Instituto Nacional de Estadísticas lo confirmó la semana pasada: 2,5 millones de chilenos trabajan en la informalidad. El 26,5% de la fuerza laboral de nuestro país opera fuera del sistema, y lo más preocupante es que el empleo informal creció más rápido que el empleo total en el último año. Detrás de ese dato hay una consecuencia directa sobre la que poco se debate: sin trabajo formal no hay cotizaciones, y sin cotizaciones, no hay red de protección.

Quedarse fuera del sistema es quedar excluido de la salud, de la cobertura frente a accidentes, de la prevención de enfermedades profesionales y de los mecanismos solidarios que sostienen la seguridad social.

El modelo sobre el que se construyó la protección laboral en Chile asumía trayectorias y relaciones de trabajo estables y continuas. Ese escenario cambió. El multiempleo, el trabajo independiente, la digitalización y la inteligencia artificial están cambiando el mercado y generaron nuevas formas de ocupación.

La relación entre vulnerabilidad económica e informalidad suele llevarnos a pensar que el crecimiento resolverá este problema por sí solo. Sin embargo, muchas de estas nuevas formas de ocupación llegaron para quedarse. Por eso, el sistema debe adaptarse sin perder de vista su objetivo central: generar y sostener empleo formal como base de la seguridad social.

La Tercera | [Informalidad: el desafío de adaptarnos](#)

Creación de empleo: Formalización laboral

Chile en deuda con la formación: solo un 30% de los trabajadores dice que recibe capacitación mensual

■ Estudio elaborado por la empresa Rankmi recopiló cerca de 8 mil respuestas en el medio local, además de México y Perú.

POR CAROLINA LEÓN

Una clara brecha entre el interés por aprender y la frecuencia real con que las organizaciones tienden a capacitar a sus equipos pareciera existir en el mercado laboral nacional como en el de otros países de América Latina.

Esta es una de las principales conclusiones del estudio *Pulso Capacitación y Aprendizaje 2026*, que elaboró Rankmi sobre la base de más de 7.600 respuestas de trabajadores en Chile, México y Perú durante abril de este año.

De acuerdo con el sondeo realizado por esta empresa que desarrolló un software de gestión de personas y recursos humanos (RRHH) en la nube -diseñada para automatizar procesos administrativos y de desarrollo organizacional en Latinoamérica-, la capacitación es un aspecto altamente valorado por los trabajadores. Decidor, en una escala de 1 a 10, obtuvo una valoración promedio de 9,53 entre los consultados, y casi un 90% calificó este aspecto con notas entre 9 y 10. En Chile, la cifra llegó a 9,1.

"A nivel regional, la valoración de la capacitación alcanza un techo casi absoluto", expone el documento, y agrega que hoy el desafío para las áreas de recursos humanos no pasa por convencer a las personas de aprender, sino por responder a esas expectativas con programas efectivos y frecuentes.

Sin embargo, el alto interés no necesariamente se traduce en algo práctico.

Solo un 37,3% de los trabajadores dice que se capacita mensualmente, mientras que un 17,7% lo hace apenas una vez al año y un 7,9% reconoce que nunca recibe formación laboral.

"El estudio revela una tensión fundamental entre el deseo declarado y la experiencia real que viven las personas", plantea el informe.

La brecha es especialmente pronunciada en Chile. Prueba de ello es que el 30,2% de los trabajado-



9,1
ES LA NOTA DE VALORACIÓN QUE
LOS TRABAJADORES CHILENOS LE
DIERON A LA CAPACITACIÓN.

48,1%
DE LOS TRABAJADORES DE LA
GENERACIÓN Z SE CAPACITA
MENSUALMENTE.

res chilenos se capacita de forma mensual, la cifra más baja de Latinoamérica. A esto se suma que el 22,5% lo hace apenas una vez al año, la proporción más alta de la región en ese tramo. Además, el 9,7% declara no capacitarse nunca.

En la otra vereda, Perú lidera la constancia formativa con un 42,1% de capacitación mensual, y un trabajador en México tiene 1,8 veces más probabilidades de contar con un mentor que lo capacite que uno en Chile.

¿A qué se debe la diferencia?

Desde Rankmi identificaron tres factores que explican la brecha observada entre países.

El primero dice relación con que en el país existe una cultura de capacitación anclada al modelo de franquicia tributaria, centrado en cursos largos y anuales que limitan la agilidad.

"Esos son los modelos que principalmente se aplican en la fran-

guicia Sence. Son cursos más bien largos, didácticos, teóricos y que, en algunas oportunidades, pueden no estar necesariamente tan alineados con las necesidades de un mercado laboral que cada vez avanza más rápido y que requiere el desarrollo de nuevas habilidades", señaló el cofundador de Rankmi, Felipe Cuadra.

El segundo es la baja adopción de formatos más modernos, tendencia que los datos del sondeo confirman: los más utilizados siguen siendo los cursos online internos (51,9%), los presenciales (43,5%) y el autoaprendizaje (28,5%), mientras que metodologías como microaprendizaje, gamificación o aprendizaje en la práctica no superan el 20% de adopción. El tercero es una menor exposición a modelos de aprendizaje como el mentoring.

Esto, para Cuadra, refuerza la necesidad de avanzar en un modelo de capacitación con "un enfoque más flexible, más anclado a los aprendizajes tempranos, en las personas jóvenes, en las personas que se están integrando, que son precisamente las que están más desafiadas por la nueva tecnología y por la automatización, podría ser más eficiente, pero vemos mucho

espacio de mejora en lo que está pasando con la capacitación en nuestro país", dijo.

Los otros hallazgos

El informe también detectó diferencias relevantes según edad y género. La Generación Z aparece como el segmento más activo en capacitación: un 48,1% se capacita mensualmente, cifra que supera en 18 puntos porcentuales a los baby boomers.

Dentro de ese grupo, las mujeres Gen Z muestran el comportamiento más intensivo, con un 51,2% capacitándose cada mes y una fuerte inclinación hacia el autoaprendizaje.

En términos generales, las mujeres también valoran más la capacitación que los hombres, con notas promedio de 9,4 versus 9,0. Según el estudio, ellas perciben la formación como una herramienta más crítica para avanzar en equidad laboral.

Otro de los hallazgos apunta a que las empresas siguen privilegiando formatos tradicionales de capacitación. Los cursos online internos lideran las preferencias de los trabajadores con un 51,9%, seguidos por cursos presenciales (43,5%) y el autoaprendizaje (28,5%).

Diario Financiero | Chile en deuda con la formación: solo un 30% de los trabajadores dice que recibe capacitación mensual

■ Para los expertos la medida tendrá un acotado efecto. Sobre la franquicia, piden avanzar en una nueva herramienta.

POR CAROLINA LEÓN

Una serie de medidas relacionadas con el ámbito laboral incluyó el proyecto de reconstrucción que el Ejecutivo envió este miércoles al Congreso. Al anuncio de crédito tributario para el empleo y la eliminación de la franquicia tributaria Sence, sumó sanciones a los funcionarios públicos que hagan mal uso de las licencias médicas y una ampliación del incentivo al retiro.

La primera, detalla el texto de la iniciativa, beneficiaría "principalmente a las PYME" y apunta a proteger "la estabilidad del empleo formal frente al aumento del costo de contratación, evitando que las empresas despidan personas por no tener la capacidad de pagar sus sueldos".

Y precisa que "fomenta la contratación formal de más de 800 mil personas que actualmente se encuentran desempleadas, al reducir el costo de su contratación tanto para PYME como para grandes empresas".

Su implementación, según el informe financiero, en el primer año al Fisco le costaría \$ 668.573 millones (US\$ 752 millones), cifra que subiría a \$ 1.541.502 millones (US\$ 1.735 millones) en el segundo año e irá decreciendo en forma paulatina.

Justamente por su costo, la fórmula no convence del todo.



Gobierno abre debate por crédito tributario al empleo y apuesta por cambios en licencias en el sector público

El economista y ex jefe de políticas de empleo del ministerio del Trabajo y socio del Estudio La Firma, Fidel Bennett, reiteró que se trata de una medida cara y con bajo impacto. "El Ejecutivo, con el cambio de nombre, hace el reconocimiento de que es una medida de retención laboral y no de contratación. Y cuando tienes la misión de reducir la tasa de desocu-

pación, se propone llegar a 6,5% en 2030, lo mejor sería utilizar un instrumento que contrate, que pase personas desde la desocupación a la ocupación", dijo.

La directora de evidencia en Pivotes, Soledad Hormazábal,

planteó que pese a que el proyecto podría reactivar el mercado laboral, "es muy caro. Involucra muchísimos recursos públicos comparado con otras alternativas, como el Subsidio Unificado al Empleo, que se puede ampliar por esa cantidad de recursos y es un instrumento que está comprobado que tiene un efecto significativo sobre el trabajo".



Para ella el proyecto "mantiene puestos de trabajo, eso es positivo, y también debiese ayudar en el margen a la contratación de nuevos trabajadores, porque en el fondo le va a costar a la empresa menos contratar. Pero claro, es un modelo menos óptimo, es más incierto el efecto que tendrá", agregó Hormazábal.

Los otros puntos

Otro tema que sigue generando reacciones, es la decisión del ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, de eliminar la franquicia tributaria, figura que permite a las empresas descontar del impuesto a la renta gastos destinados al aprendizaje de su dotación.

Este incentivo cuesta \$ 300 mil millones al año, "sin que exista evidencia concluyente de que produzca un impacto significativo en mejoras en capacitación", dice el proyecto.

Para el gerente general de la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, José Esteban Garay, no es óptimo avanzar en esta línea dado el escenario en donde la reconversión y la formación laboral son claves. "Cualquier agenda de cambio debiera partir por diseñar un nuevo instrumento antes de avanzar en su eliminación. Como OTIC CChC, estamos disponibles para contribuir a ese proceso con nuestra experiencia", dijo.

En materia de licencias, el proyecto establece que toda persona que ejerza funciones en la administración del Estado y que incurra en el uso indebido, falsificación o incumplimiento del reposo de una licencia médica, será sancionada con la destitución, despido o el cese inmediato de su cargo, dependiendo del régimen aplicable, por constituir una vulneración grave al principio de probidad.

Una medida que permitiría reducir el gasto en suplencias y reemplazos en un 10%, e implicará un menor gasto fiscal de \$ 44.891 millones anuales. Para el año 2026, suponiendo que entra en vigencia a partir de septiembre, el efecto sería de \$ 14.964 millones.

Con relación al incentivo al retiro, el texto propone incrementar el cupo máximo de beneficiarios del incentivo al retiro establecido en la Ley N° 20.948, elevando el guarismo de 2.200 a 6.000 cupos, facultando a la Dipres a asignar estos nuevos cupos de incentivo al retiro para el año 2026 de forma preferente a quienes ya integran el listado de seleccionados, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley N° 20.948.

AVISO DE CITACIÓN
JUNTA ORDINARIA DE ACCIONISTAS SOPRALVAL S.pA

Por decisión del administrador de Sopralval SpA, (en adelante la "Sociedad"), se da a los accionistas a Junta Ordinaria de Accionistas, a celebrarse el día 30 de abril de 2026 a las 09:00 horas en las oficinas ubicadas en Camino La Estrella Número 401, sector Punta de Cortés, Rancagua, con el objeto de someter a la consideración de los accionistas de la Sociedad las siguientes materias:

- a) El examen de la situación de la Sociedad y de los informes de la empresa de auditoría externa;
- b) La aprobación o rechazo de la Memoria Anual, del Balance y de los Estados Financieros de la Sociedad al 31 de diciembre de 2025;
- c) La distribución de las utilidades del ejercicio y, en especial, sobre el reparto de dividendos;
- d) La designación de la empresa de auditoría externa para el ejercicio 2026; y
- e) Cualquier materia de interés social que no esté reservada a la competencia de una Junta extraordinaria de Accionistas.

ACCIONISTAS CON DERECHO A PARTICIPAR Y CALIFICACIÓN DE PODERES

Podrán participar en la junta antes citada con los derechos que la ley y los estatutos les otorgan, los accionistas titulares de acciones inscritas en el registro de accionistas a la fecha de la respectiva junta. Asimismo, la calificación de poderes, si correspondiere, tendrá lugar inmediatamente antes de la junta.

LA ADMINISTRACIÓN

SOPROCAL
CALERÍAS E INDUSTRIAS S.A.
SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA

Inscrita en el Registro de Valores bajo el N° 0092

JUNTA ORDINARIA DE ACCIONISTAS

El directorio de la Sociedad, en sesión de fecha 26 de marzo de 2026, aprobó citar a Junta Ordinaria de Accionistas a celebrarse el jueves 30 de abril de 2026 a las 12:00 horas, en Edificio de La Industria, ubicado en Avda. Andrés Bello 2777 oficina 603, comuna de Las Condes, Región Metropolitana. El objeto de esta Junta será pronunciarse sobre las materias que de acuerdo con la Ley son de su competencia.

ACCIONISTAS CON DERECHO A PARTICIPAR EN LA JUNTA

Tendrán derecho a participar en la Junta indicada, los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas con cinco días hábiles de anticipación al día de su celebración.

PUBLICACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS

Los señores accionistas encontrarán la publicación de los Estados Financieros Auditados en nuestra página web www.soprocal.cl

EL DIRECTORIO

Santiago, abril de 2026

El texto simula que el crédito tributario al empleo entraria en vigencia en 2026.

Diario Financiero | Gobierno abre debate por crédito tributario al empleo y apuesta por cambio en licencias en el sector público

Positiva acogida a ajustes a crédito tributario pro empleo, aunque persisten dudas sobre su alcance en las PYME

■ Tras una intensa jornada en la comisión de Hacienda, el proyecto avanzó con tasas diferenciadas para mujeres y jóvenes.



HÉCTOR SANDOVAL,
PRESIDENTE DE CONAPYME.



SOLEDAD HORMAZÁBAL,
DIRECTORA DE EVIDENCIA DE
PIVOTES.



JORGE WELCH,
PRESIDENTE DE LA ASECH.

POR J. VÁSQUEZ Y C. LEÓN

Una acogida favorable tuvo en el mundo de las pequeñas y medianas empresas (PYME) los ajustes y aprobación del crédito tributario al empleo en la comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

En su origen, el beneficio se enfocaba en remuneraciones mensuales entre 7,8 y 12 UTM (\$ 550 mil-\$ 838 mil), con una estructura que era un crédito equivalente al 15% para remuneraciones desde las 7,8 UTM, disminuyendo progresivamente para las rentas más altas hasta 12 UTM. Y el monto sería imputable al impuesto de Primera Categoría, al IVA y a los Pagos Provisionales Mensuales (PPM) de las empresas.

La nueva fórmula para focalizarlo implica que ahora el crédito partirá en 14% del salario, pero si es una trabajadora mujer, se aumenta a 15%. En caso de ser un hombre, se reduce a 13%; y si es menor de 25 años, se agregan 1,5 punto porcentual al crédito.

El presidente de la Asociación de Emprendedores de Chile (Asech), Jorge Welch, opinó que “el proyecto salió mejor de lo que entró” a la citada comisión, haciéndose eco de los segmentos “más afectados por el desempleo y que podrían perder el trabajo producto de las alzas de costos laborales”.

Para el presidente de la Asociación Chilena de Gastronomía (Achiga), Máximo Picallo, se trata de “una buena política pública”, que importa para mantener el empleo y de generar nuevos puestos de trabajo.

Pese a compartir una positiva evaluación, el presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme), Héctor Sandoval, y dejó ver una preocupación por el alcance de la figura en su sector. De hecho, sinceró que como empresas de menor tamaño, “no nos gustaría que en los hechos sean las grandes empresas las que se lleven gran parte” del beneficio.

La visión técnica

Junto con respaldar los ajustes que introdujo el gobierno al mecanismo, en especial su focalización, la directora de Evidencia de Pivotes, Soledad Hormazábal, dijo que el diseño original “dejaba abierta una ventana de posible abuso por la vía del pago de bonos, comisiones o remuneraciones variables. Además, es muy positivo que se diferencie el beneficio según grupos tradicionalmente más excluidos del mercado laboral formal (mujeres y jóvenes)”, destacó.

Para ella, es positivo que el gobierno creara la Comisión Laboral para que proponga acciones en pro del empleo formal, ya que, dijo, “el crédito tributario no apunta fundamentalmente a eso. Medidas que podrían mover la aguja en esta materia es mayor flexibilidad laboral y modificar las indemnizaciones por año de servicio”.

A su juicio, es “válida la idea del gobierno de tratar de corregir la distorsión que introducen costos como las leyes sociales a través de una rebaja adicional de impuestos. Esta rebaja (el crédito tributario) está más focalizada en empresas de menor tamaño que son las que contratan mayoritariamente a trabajadores de baja calificación (aquellos en el rango salarial del beneficio)”.

Franquicia Sence

Frente a la eliminación de la Franquicia Sence, que fue rechazada por la comisión, Picallo dijo que requiere “cirugía mayor” para que los beneficios, que suponen un descuento en el pago del impuesto a la renta, no solo lleguen a una parte de los trabajadores.

La opinión fue compartida por Welch, quien precisó que el modelo actual tiene como condicionante “esperar muchos meses ese crédito tributario”, lo que según él, aporta directamente a “la falta del flujo de caja”, ya que resulta difícil que “una PYME va a estar invirtiendo en un mes definido en el primer trimestre para recibir un beneficio 12 meses después”.

Diario Financiero | Positiva acogida a ajustes a crédito tributario pro empleo, aunque persisten dudas sobre su alcance en las PYMES

JOAQUÍN AGUILERA R.

La economía chilena está atravesando un prolongado período de estancamiento laboral, pero la elevada tasa de desempleo no es el único signo de deterioro. Otra dimensión donde se expresa esta debilidad es el llamado "subempleo": aquellos trabajadores que no logran conseguir un puesto a tiempo completo, pese a estar disponibles para trabajar más horas.

Este grupo, que corresponde a todos aquellos que "involuntariamente" trabajan 30 horas semanales o menos, está compuesto por poco más de 600 mil personas, de las cuales un 54,4% son mujeres, según la información disponible hasta el primer trimestre. Aunque el total absoluto de ocupados en esta condición crece junto con la fuerza de trabajo, lo preocupante es su aumento acumulado de 45,4% desde 2022 en adelante, con una expansión de 16% solo durante el año pasado (ver gráfico), según el análisis del "Barómetro Laboral y Previsional" que elaboran en CIES-UDD junto con la Asociación de AFP.

De acuerdo con Daniela Leitch, docente investigadora del centro de investigación, este fenómeno es claramente una expresión de la estrechez que está presentando el mercado laboral. "Cuando no se generan suficientes empleos con la cantidad de horas deseadas la gente termina aceptando trabajos con menos horas, y eso da cuenta de la dificultad de generar no solo empleos, sino que también horas de trabajo", sostiene.

¿Impacto regulatorio?

Desde el punto de vista de los expertos en general, la principal causa detrás de este fenómeno es la misma que genera los elevados niveles de desocupación: una economía débil que no tiene capacidad suficiente para absorber la demanda por trabajo de quienes ingresan al mercado laboral.

Rodrigo Montero, decano de la Facultad de Administración y

La suma de aquellos trabajadores que no consiguen emplearse a jornada completa:

El "subempleo" creció más de 45% desde 2022 y su expansión se acelera entre las ocupaciones formales

Solo en 2025, los hombres que involuntariamente trabajan menos de 30 horas semanales crecieron 16,4%. El fenómeno se explicaría en parte por el impacto de los costos de contratación.



Ricardo Ruiz de Viñaspre, U. Finis Terrae.



Daniela Leitch, CIES-UDD.



Rodrigo Montero, U. Autónoma.

Negocios de la U. Autónoma, valida esta hipótesis, aunque también cree que el "subempleo" puede estar parcialmente explicado por los recientes cambios legales que han aumentado el costo de contratación, como la reducción de jornada laboral a 40 horas semanales: "Las empresas están reajustando sus necesidades de dotación de mano de obra, integrando un mayor porcentaje de empleos de media jornada en comparación con los que demandaban antes de la entrada en vigencia de esta normativa".

También hay otros factores que pueden explicar esta realidad, y que no tienen que ver con el desempeño de la economía ni las planillas de los empleadores. En promedio, según el informe,

los "subempleados" trabajan unas 17,4 horas semanales, y están "disponibles" para aumentar esa jornada en 20,6 horas más, aunque las mujeres tienen una expectativa ligeramente inferior, que completaría una jornada semanal de hasta 36 horas.

Ricardo Ruiz de Viñaspre, director de la carrera de ingeniería comercial en la U. Finis Terrae, sostiene que esta es una de las causas que explican por qué el tiempo parcial involuntario es más común en mujeres que en hombres. "Estadísticamente, están más relacionadas con labores de cuidado, por ejemplo, de niños. Entonces, pueden estar demandando tipos de jornadas de trabajo que tengan una menor duración", argumenta.

Otra causa posible, agrega Leitch, "puede ser el tiempo que las mujeres pasan fuera del mercado laboral, lo cual dificulta la reinserción".

Cada vez más formales

Típicamente, al hablar de empleos a tiempo parcial involuntario, los datos reflejan ocupaciones en sectores como ventas, comercio o servicios, que concentran en torno al 40% de los trabajadores en esta condición.

Se trata de sectores que además están mayormente expuestos al empleo informal. Sin embargo, otro factor de preocupación en los datos es que la proporción de trabajadores que sí cuentan con protección social,

Evolución del "subempleo" por horas trabajadas



Fuente: Barómetro Laboral y Previsional, CIES UDD y AAFP

EL MERCURIO

pero a tiempo parcial involuntario, ha ido aumentando. La brecha entre ambos se ha ido cerrando, y la proporción de "formales parciales" dentro del total aumentó desde 24,9% a mediados de 2024, hasta 34% a principios de este año.

Al igual que en las cifras absolutas, esta expansión se concentró mayormente desde la segunda mitad de 2025 en adelante. "Más allá del número de empleos formales que se creen, una parte de ellos no alcanza a tener la cantidad de horas que los trabajadores requieren", advierte Leitch.

Montero tiene otra mirada. Aunque el carácter "involuntario" de las jornadas parciales son un síntoma de fragilidad en

el mercado laboral, destaca que sí pueden ser una opción válida para quienes requieren de flexibilidad: "Los empleos a tiempo parcial tienen la ventaja de permitir, en principio, que las personas concilien de mejor manera la vida laboral con la familiar (...), puede ser particularmente atractivo para las mujeres o para quienes tienen personas a su cuidado".

Sobre la incidencia del nivel educacional, aquellos que solo cuentan con educación básica y media son los más propensos a caer involuntariamente en empleos a tiempo parcial: representan un 8,7% y un 7% de todos los ocupados de su categoría, respectivamente.

EyN El Mercurio | El "subempleo" creció de 45% desde 2022 y su expansión se acelera entre las ocupaciones formales

Nuestra emergencia laboral

“... el desempleo de larga duración —desempleados que llevan más de un año buscando trabajo— alcanza casi un 18% del total, el más alto desde 2022. Así, no solo enfrentamos dificultades en crear empleo, sino también en reinserción laboral...”.

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN

Director Clapes UC, profesor titular Economía UC, exministro de Hacienda

Los recientes datos de empleo confirman una tendencia que viene desde 2022: el mercado laboral chileno presenta señales claras de deterioro. Esto preocupa porque el empleo es el principal canal a través del cual el crecimiento económico se traduce en bienes para las personas.

En el último trimestre móvil, la tasa de desocupación fue 8,3%, y en mujeres, 9%. Este nivel es elevado históricamente (entre 2010 y 2019 el promedio fue 6,9%) y refleja una persistencia preocupante: llevamos ya más de tres años con desempleo sobre el 8%. Chile tiene hoy la segunda mayor tasa de desempleo de Latinoamérica y la quinta más alta de la OCDE.

Además, la creación de empleo es débil. En doce meses se generaron 95 mil puestos de trabajo, una clara desaceleración, apenas suficientes para absorber el crecimiento de la fuerza laboral. De hecho, las cifras desestacionalizadas muestran una destrucción reciente de empleo, especialmente entre las pymes. Y la calidad de los empleos creados sufre: el 91% corresponde a trabajadores por cuenta propia y asalariados informales. El mercado laboral está creando empleos más precarios, con menor protección social, mayor volatilidad de ingresos y menor productividad.



En contraste, el empleo formal privado —principal motor de creación de empleo de calidad— se contrae. En el último año, los asalariados privados formales disminuyeron en más de 50 mil. Y 2025 registró el mayor número de despidos por necesidades de la empresa desde 2020, en plena pandemia.

Otros indicadores refuerzan este diagnóstico. El desempleo de larga duración —desempleados que llevan más de un año buscando trabajo— alcanza casi un 18% del total, el más alto desde 2022. Así, no solo enfrentamos dificultades en crear empleo, sino también en reinserción laboral. Y la tasa de subutilización laboral es cercana al 22%, la más alta en varios años. Así, el problema del mercado laboral no se limita al desempleo, sino también al empleo insuficiente. Esto da cuenta de dificultades más profundas, de carácter estructural.

El presente es débil, pero tampoco hay señales claras de una recuperación robusta en el corto plazo. En este contexto, debe considerarse el impacto de las políticas públicas recientes. La reducción de la jornada laboral a 40 horas y el fuerte aumento del salario mínimo tienen beneficios en la calidad de vida de los trabajadores. Pero la evidencia —incluyendo el análisis del Banco Central— indica que han tenido efectos negativos en la contratación.

Los mayores costos laborales han afectado más a las pymes, y a sectores intensivos en mano de obra. Ello limita la creación de empleo formal y favorece la informalidad.

Chile enfrenta un problema estructural de baja productividad, que limita la capacidad de las empresas para absorber mayores

costos laborales sin afectar el empleo. Avanzar en políticas de capacitación efectiva, reconversión laboral y fortalecimiento de habilidades es clave no solo para mejorar la empleabilidad, sino también para elevar la productividad y, con ello, sostener mejores salarios junto con más empleo formal.

Finalmente, el escenario internacional se ha vuelto más incierto, con conflictos geopolíticos que han aumentado bruscamente el precio del petróleo. Esto afecta los costos de producción, el consumo y la inversión. El Banco Central ha reducido en medio punto sus proyecciones de crecimiento 2026, así como las de consumo e inversión. En este entorno, las expectativas empresariales se resienten y afectan la contratación.

En síntesis, el mercado laboral lleva varios años estancado, con baja creación de empleo, deterioro en calidad y señales crecientes de fragilidad estructural. Frente a esto, el desafío es avanzar hacia una agenda proempleo que promueva la creación de puestos de trabajo, con foco en la formalidad, la productividad y la calidad del empleo.

Para ello se deben reducir barreras a la contratación formal, disminuir la incertidumbre regulatoria y fortalecer la capacitación laboral. En este sentido, los anuncios del ministro Tomás Rau en un reciente seminario de Clapes UC sobre un subsidio a la contratación, con foco en las pymes, van en la dirección correcta. Pero no nos engañemos. Sin mayor inversión y crecimiento no habrá recuperación sostenida del empleo. Y sin un mercado laboral dinámico, no es posible sostener el desarrollo económico y la movilidad social.

El Mercurio |
Nuestra emergencia laboral

Fin de la franquicia Sence

Señor Director:

Cada día miles de mujeres emprendedoras, jóvenes, personas mayores, con discapacidad o que han estado privadas de libertad y otros grupos históricamente excluidos del mercado laboral, pueden acceder a nuevas oportunidades a través de organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la formación laboral, muchas a través de la franquicia Sence.

Esta capacitación es una herramienta de empleabilidad, una vía de movilidad social y un aporte al desarrollo económico. En este marco, la propuesta de eliminar la franquicia Sence abre una discusión necesaria. Esta política pública requiere mejoras; sin embargo, avanzar en su eliminación sin una alternativa clara genera incertidumbre sobre cómo se sostendrán los procesos formativos y cómo se asegurará oportunidades para quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo. El debate debería centrarse en cómo construir un sistema que funcione mejor, con foco en resultados, estándares y recursos bien utilizados, que involucre a Estado, empresas y sociedad civil y que, sobre todo, no pierda de vista a quienes dependen de estas oportunidades.

HANS RONSENKRANZ
COMUNIDAD DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

MANUEL URETA
INFOCAP

FERNANDO CONTARDO
FUNDACION CRISTO VIVE

JUAN PABLO VENEGAS
WORLD VISION

Diario Financiero | Fin a la franquicia Sence

Un mercado laboral gravemente dañado

La evidencia es categórica: el registro del gobierno de Gabriel Boric en materia laboral fue deplorable. La última encuesta de empleo del INE (trimestre móvil enero-marzo 2026) termina de confirmarlo. La tasa de desocupación nacional se elevó a 8,9%, alcanzando un 10% entre las mujeres. Ambas cifras representan aumentos importantes respecto del mismo trimestre de 2025. En el mismo período, se observa una profundización del deterioro en la creación de empleo en las mipymes. Y respecto de la situación en igual trimestre del 2022, es decir, previo al inicio de esa administración, el número de desocupados ha crecido un 24,3% (desde 744 mil a más de 925 mil), mientras la cantidad de ocupados lo hizo solo un 7,2% (por debajo de la fuerza de trabajo). En fin, 38 trimestres móviles consecutivos con un desempleo nacional por sobre el 8% sientan un récord difícil de superar.

Las cifras de ayer terminan de confirmar este deplorable legado de la administración Boric.

Este lamentable legado no surgió de la nada. El deterioro de nuestro mercado laboral ha sido el resultado de una secuencia de errores de política pública que la administración Boric agudizó con medidas como la reducción de la jornada a 40 horas y una suma de otras iniciativas que encarecieron la contratación o que, por su mal diseño, extremaron las tensiones en el mundo del trabajo (por ejemplo, la Ley Karin). Estas medidas contaron con el apoyo de parte de la oposición de ese momento, sectores que ahora, desde el oficialismo, tienen la oportunidad de revertir el daño propinado al empleo.

Nota aparte amerita el aumento desmedido e injustificado —sin correlato con la productividad— del salario mínimo. Nominalmente, mientras en mayo de 2022 este alcanzaba los \$350.000, hoy llega a los \$539.000. Descontando la inflación, ello arroja un aumento real superior al 20%. En una economía que crece cerca del 2% anual y con la incipiente introducción de tecnología para sustituir hombres por máquinas, era predecible que ello dañaría la creación de empleos. Así fue ya constatado por el Banco Central, el que en su IPoM de septiembre del 2025 documentó el impacto negativo del aumento de los costos laborales (salario mínimo) so-

bre el empleo, particularmente en las empresas de menor tamaño. Quienes niegan tal realidad citan estudios extranjeros ajenos al contexto nacional o estudios locales de cuestionable calidad. La evidencia se ha encargado de desacreditarlos.

Lo anterior tiene particular relevancia en el contexto actual por al menos dos circunstancias. En primer lugar, el inicio de las negociaciones entre el Gobierno y las centrales sindicales para un nuevo aumento del salario mínimo. Las primeras reuniones han demostrado la distorsión de la realidad que se observa entre los dirigentes de la CUT: la solicitud de llevarlo a los 637.700 (un aumento de 18,3%) así lo demuestra. Podrán darse argumentos para justificarlo (la idea de un salario vital), pero ninguno se hace cargo del grave daño que se sigue infligiendo a la creación de empleo. Así, para el Gobierno, y particularmente para el ministro de Hacienda, despachar un reajuste acorde con nuestra realidad aparece como un desafío definitorio.

La segunda circunstancia guarda relación con el proyecto de Reconstrucción Nacional, en lo relativo al mercado laboral. Su crédito tributario al empleo despierta cuestionamientos técnicos. En el centro están su alto costo y aspectos de su diseño. De hecho, el ministro del Trabajo ha planteado la posibilidad de discutir alternativas en el debate parlamentario. Y es que en un contexto como el actual, no parece apropiado destinar inmensos fondos públicos a las empresas en función de los trabajadores ya contratados (*stock*). El foco debe estar en la aceleración de nuevas contrataciones (*flujo*). Del mismo modo, la vinculación del crédito tributario con el salario mínimo tiene alcances complejos, pues arriesga aumentar presiones para reajustes aún mayores, toda vez que parte del costo lo pagará el Estado. Algo de eso subyace en el actual petitorio de la CUT.

Los números del INE hacen aún más acuciante el desafío del Gobierno de ofrecer una estrategia para revertir el profundo daño causado al mercado laboral por sus antecesores. Clave será un diseño que aprenda de los errores del pasado. Para ello, el debate técnico debe ser atendido y no descartado.

El Mercurio |
Un mercado laboral gravemente dañado

Gobierno busca alternativas para dar continuidad a la capacitación tras eliminación de franquicia Sence

Al interior del ministerio del Trabajo, liderado por Tomás Rau, están analizando fortalecer y ampliar programas de intermediación e inserción laboral, utilizando mejor los recursos disponibles, como los del Fondo de Cesantía Solidario.

POR CAROLINA LEÓN

El miércoles, el gobierno de José Antonio Kast oficializó la decisión de eliminar la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) –un incentivo tributario entregado por el Estado que permite a las empresas descontar del pago de impuestos los gastos relacionados con capacitación, en un monto de hasta el 1% de la Planilla Anual de Remuneraciones Imponibles–, y que, de acuerdo a datos del ministerio de Hacienda, tiene un costo fiscal anual de \$ 300 mil millones.

Una medida con la cual el Ejecutivo busca reordenar el gasto público, argumentando que la decisión se sustenta en la ausencia de evidencia concluyente sobre su impacto en la

mejora de la capacitación.

Tras su eliminación ¿qué viene? Una pregunta que varios actores relacionados con el mundo de la capacitación han planteado, ya que la franquicia es, prácticamente, la principal fuente de financiamiento de la formación laboral.

De ahí que el gobierno, particularmente a través del Ministerio del Trabajo, está evaluando mecanismos para dar continuidad a programas de carácter social de capacitación y que hoy se financian con la franquicia.

Fuentes cercanas a la cartera sinceraron que la decisión de eliminar la franquicia fue compleja. "El Presidente ha sido claro en que se iban a tomar decisiones difíciles, y esta es una de ellas, por todo lo que implica", comentó un conocedor.



Desde la cartera recalcaron que tienen clara la necesidad de más y mejor capacitación, enfocada en la empleabilidad, especialmente en un contexto de cambios tecnológicos y un mercado laboral desafiante.

Por ello, e independiente del resultado del proceso legislativo, el ministerio está trabajando en fortalecer y ampliar programas de intermediación e inserción laboral, utilizando de mejor manera recursos disponibles –como los del Fondo de Cesantía Solidario– que hoy están subutilizados según conocedores.

El citado instrumento contempla programas de habilitación laboral, como evaluación de competencias laborales, certificación de competencias, capacitación laboral e incluso intermediación laboral.

En paralelo, existe la voluntad de

impulsar un nuevo esquema de capacitación público-privado, con foco en resultados medibles en empleabilidad y remuneraciones.

Modificaciones al sistema

Si bien la decisión de eliminar la franquicia puede ser radical, al menos seis comisiones e instituciones públicas y no públicas han evaluado el programa y concluido unánimemente que no cumple sus objetivos, presenta grandes ineficiencias y falencias en transparencia.

Una de las principales fue la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, la cual planteó en su informe de 2011 que no hay "efectos positivos de la capacitación vía franquicia tributaria sobre la empleabilidad de los trabajadores, y sólo efectos muy marginales

sobre los salarios".

Luego, en 2018, la Comisión Nacional de Productividad detectó que el 90% de las capacitaciones ejecutadas vía franquicia tributaria duran menos de 40 horas, y señaló que los únicos cursos que reportan efectos positivos sobre salarios son aquellos de más de 280 horas, pero suman menos del 1% de la oferta.

Más recientemente, en 2025, la Dipres detectó que la herramienta es utilizada casi exclusivamente por empresas grandes, de donde proviene el 88% de los capacitados. Un 10% corresponde a firmas medianas y apenas un 2% a pequeñas, con un porcentaje mínimo de capacitados de microempresas. Además, no observó un efecto significativo en remuneraciones, empleo ni intensidad del empleo en ninguno de los años analizados. 📊

Diario Financiero |
Gobierno busca alternativas para dar continuidad a la capacitación tras eliminación de franquicia Sence

DE
PUÑO
Y LETRA

PABLO GARCÍA

Mercado laboral y productividad: El crecimiento que nos falta

Existe amplio acuerdo en que Chile necesita crecer más. El debate se ha centrado en el lado macroeconómico del problema: ahorro, inversión y obstáculos a la ejecución de proyectos. Sin embargo, un enfoque complementario —de naturaleza microeconómica— resulta igualmente necesario. La productividad se gesta en la relación de los trabajadores con su empresa, a través de la tecnología, la gestión y la acumulación de competencias. El mercado laboral es, por tanto, un canal central a través del cual opera la productividad y desde donde se gesta el crecimiento.

La evidencia apunta a fricciones estructurales persistentes en Chile. En 2023, la tasa de empleo de la población de 15 a 64 años fue de 62,6%, frente a un promedio OCDE de 69,4%. Cerrar esa brecha generaría alrededor de 700.000 empleos adicionales. La informalidad alcanzó un 26,5% en el primer trimestre de 2026. Estas brechas no se distribuyen uniformemente: el empleo formal funciona mejor entre trabajadores de mayores ingresos y peor en los segmentos más vulnerables, reforzando un mercado laboral segmentado y disfuncional. Abordar este problema exige actuar en al menos tres dimensiones.

La primera es la rigidez de la regulación laboral. La indemnización por despido de un trabajador es varias veces el equivalente OCDE. Pero eso no genera protección sino que fragilidad: alrededor del 40% de los ocupados lleva menos de un año en su puesto, revelando incentivos débiles para vínculos de largo plazo. La rigidez afecta la movilidad interna: cambios de funciones son difíciles, cuando vemos transformaciones tecnológicas aceleradas. Se ha discutido por mucho tiempo la posibilidad de indemnizaciones a todo evento, menos onerosas, potenciando el seguro de cesantía.

La segunda dimensión es que el actual Código del Trabajo obliga a empresas con más de veinte trabajadoras a proveer sala cuna, largamente diagnosticado como un desincentivo a la contratación femenina. Avanzar hacia un cuidado infantil universal, financiado mediante una cotización general, trasladaría el costo desde un umbral ligado a la contratación femenina hacia una base más amplia, como lo establece un proyecto de ley en la actualidad en el Congreso. La relevancia macroeconómica es material: elevar la participación femenina hacia niveles de economías OCDE desarrolladas implicaría cerca de 900.000 trabajadoras adicionales. Un segundo ingreso formal reduce la probabilidad de caer en pobreza tras un *shock* adverso. La evidencia en Jackson, Turner y Bastian (2026) muestra que la universalidad en

el cuidado preescolar en ciudades de EE.UU. fue un multiplicador de la formalidad, la participación, y de los ingresos.

La tercera dimensión es la capacitación. La encuesta OCDE de competencias adultas de 2023 indica que más de la mitad de los adultos en Chile se ubicó en niveles bajos de comprensión lectora y competencias numéricas. Las empresas no pueden adoptar nuevas tecnologías sin trabajadores capaces de utilizarlas. Cerca del 80% de los recursos públicos de capacitación se canaliza mediante la franquicia tributaria Sence, mecanismo que beneficia a trabajadores de empresas grandes con salarios sobre el promedio, y cuyas evaluaciones muestran efectos limitados sobre empleabilidad e ingresos. Considerar su eliminación abre la posibilidad a reformar la franquicia.

La gran minería ofrece una lección en Chile. Según Aninat y Pérez, en un reporte reciente de la Escuela de Negocios UAI del 2026, e indicadores CCM-Eleva 2026, las mujeres representan un 24% del empleo en las grandes compañías mineras chilenas, por sobre Australia, Canadá, Estados Unidos y Perú. Esta fue una respuesta de la industria al enfrentar grandes ciclos de inversión y cambios organizacionales ligados a la automatización, creando la necesidad de ampliar el *pool* de talento disponible. Cuando las empresas enfrentan restricciones de capital humano y los puestos se rediseñan, el empleo femenino aumenta sin tratar la inclusión como objetivo separado de la productividad.

El desafío de crecimiento no depende solo de la inversión agregada, sino que también de si el mercado laboral asigna y utiliza eficientemente el talento disponible. Los diagnósticos están claros y en buena hora el ministro Rau convocó a un grupo transversal de expertos en la materia. Finalizar ya la tramitación de la sala cuna universal en el Congreso constituiría la muestra concreta de que existe voluntad política para pasar del diagnóstico a la acción.

EL MERCADO LABORAL ES UN
CANAL CENTRAL A TRAVÉS
DEL CUAL OPERA LA
PRODUCTIVIDAD Y DESDE
DONDE SE GESTA EL
CRECIMIENTO.

El Mercurio |
Mercado laboral y productividad:
El crecimiento que nos falta

La Dirección del Trabajo (DT) entregó definiciones clave en la implementación de la jornada laboral de 40 horas en el país.

A través de dos dictámenes, firmados ayer por David Oddó, director nacional del Trabajo, se pronunció sobre dos materias relacionadas con el beneficio: la implementación de la rebaja laboral de 44 a 42 horas y la exclusión de la limitación de jornada para trabajadores, prevista en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Especialistas afirman que estos pronunciamientos apuntan a “rayar la cancha” en esta materia. La DT planteó en sus dictámenes 252/20 y 253/21 que “resulta necesario” corregir algunos criterios asociados a la interpretación de esta ley.

Rebaja a 42 horas

A partir del 26 de abril la jornada semanal de trabajo tendrá una nueva reducción, adecuando las actuales 44, para pasar a 42 horas. Lo anterior, como parte de la normativa que en régimen disminuirá el horario trabajado a la semana a 40 horas en 2028.

La legislación establece que la implementación de la rebaja debe realizarse de mutuo acuerdo entre las partes, quedando por escrito y ajustándose a los márgenes legales. También indica que este convenio puede efectuarse a través de organizaciones sindicales en representación de sus afiliados.

Mediante un dictamen reciente, la DT reforzó que la “ley privilegia el acuerdo entre las partes y con las organizaciones sindicales como mecanismo principal para implementar la rebaja de jornada”.

En caso de que no exista acuerdo, la DT definió que “el legislador no ha establecido requisitos específicos sobre la forma de configurarlo o acreditarlo, no correspondiendo a la autoridad administrativa introducir exigencias adicionales no previstas en la ley (...). Sin perjuicio de ello, corresponderá al empleador acreditar

Abordó rebaja a 42 horas y trabajadores excluidos del control de jornada:

Dirección del Trabajo raya la cancha con dictámenes para jornada laboral de 40 horas

En el comercio destacan que estas disposiciones se adecuaron “a la realidad operativa de las empresas”. En cambio, desde la CUT se declaran en “alerta” ante la aprobación de resoluciones que, según consideran, estarían infringiendo la ley.

“Valoramos que los nuevos dictámenes de la Dirección del Trabajo retomen un principio esencial en la interpretación administrativa: el respeto estricto a la ley, sin incorporar exigencias o criterios que no se encuentran previstos en ella”.

JOSÉ PAKOMIO
PRESIDENTE DE LA CNC

mediante antecedentes razonables que han existido instancias reales de interacción y tratativas con los trabajadores o sus organizaciones sindicales sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo formal, pudiendo dicha acreditación efectuarse por cualquier medio idóneo”.

Excepción del límite de jornada

La DT también entregó un criterio más flexible para la excep-

“Nos preocupa seriamente que, a un mes de asumido el nuevo Gobierno, se emitan dictámenes que abiertamente infringen la ley y pretendan, por vía administrativa, retroceder en los derechos que tanto tiempo nos ha costado conquistar”.

KAREN GONZÁLEZ
ENCARGADA RAMAL DEL COMERCIO DE LA CUT

ción del límite de jornada a los trabajadores que están sujetos al artículo 22.

El pronunciamiento indica que “la autonomía efectiva no opera como una causal autónoma de exclusión, sino como un elemento indicativo que debe examinarse junto con la naturaleza concreta de las funciones y el modo real en que se ejerce la supervisión sobre su desempeño”.

Plantea que “la subordinación y dependencia, como elemento esencial del contrato de trabajo,



David Oddó, director nacional del Trabajo.

no debe confundirse con la fiscalización superior inmediata”. En este sentido, señala que esta “distinción es de la mayor relevancia práctica”, dado que “un trabajador puede encontrarse plenamente sujeto al vínculo de subor-

dinación y dependencia y, a la vez, quedar excluido de la limitación de jornada, si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus labores”.

Por otra parte, indicó que la existencia de mecanismos de registro (herramientas tecnológicas, sistemas de reporte, trazabilidad o coordinación de labores) “no configura, por sí sola, fiscalización superior inmediata, cuando dichos mecanismos no implican un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de la prestación de los servicios”.

Reacciones

En una declaración pública, la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT), rechazó los dictámenes de la DT, señalando que esta medida “profundamente grave: es ilegal y le quita certezas a las trabajadoras y trabajadores”.

“Se pretende eliminar, por vía administrativa, los elementos que establece el Código del Trabajo en su artículo 42 a) para presumir que un trabajador tiene derecho a una jornada de trabajo. El efecto que provoca, es claro: reducir el universo de trabajadores que puedan acceder a las 42 horas en la actualidad”, indicó el escrito firmado por Karen González, encargada Ramal del Comercio de la CUT. “Esta interpretación busca burlar la ley, para que existan más personas trabajando sin límite de jornada”, añadió.

También cuestionaron el rol de la DT. “Debilita el rol administrativo protector que le corresponde al autolimitar sus facultades en materia de interpretación.

Por su parte, José Pakomio, presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), señaló que “valoramos que los nuevos dictámenes de la Dirección del Trabajo retomen un principio esencial en la interpretación administrativa: el respeto estricto a la ley, sin incorporar exigencias o criterios que no se encuentran previstos en ella”.

En este sentido, Pakomio afirmó que “es una señal positiva que la autoridad haya recogido las dificultades prácticas que generaron interpretaciones anteriores y hoy busque adecuar su criterio tanto al tenor de la normativa como a la realidad operativa de las empresas”.

El Mercurio | Dirección del Trabajo raya la cancha con dictámenes para jornada laboral de 40 horas

Cada año hay más mujeres que entran a la fuerza laboral y cada año la inteligencia artificial achica más rubros donde típicamente se desempeñaban, como la industria financiera y la de las comunicaciones. Esos son dos de los factores que explican que un 10% de las chilenas se encuentre cesante y por qué esa realidad las está obligando a reinventarse en empleos no relacionados a sus carreras.

Por Shellymy Carvajal

Silvia Villarroel quedó cesante a los 58 años. Hoy recuerda que antes de que le echaran de su trabajo como ejecutiva bancaria había un rumor entre sus compañeros: pronto no sería necesario su puesto con la digitalización de las operaciones. Villarroel nunca creyó que eso sucedería, pese a que cada vez en las oficinas había menos clientes y la mayoría de las consultas eran respondidas por un bot.

Antes tentamos que hacer todo el proceso de abrir una cuenta corriente, iniciábamos el trámite interno y cuando todo estaba listo, íbamos a dejar personalmente la solicitud a la casa de nuestros clientes, cuenta Villarroel.

Sin embargo, la digitalización de las operaciones puso a un clic la apertura de una cuenta corriente, transferencias, depósitos a plazo, entre otros. Villarroel dice que durante este proceso los encargados consultaban a los clientes a manejar las plataformas digitales.

Todo terminó en enero de 2023, cuando fue despedida del trabajo que realizó durante 15 años junto con una treintena de sus colegas. Solo que la disminución de personal por la automatización de servicios no la afectó a ella solamente. De acuerdo con cifras recopiladas por la consultora Galleries, en 2024 ya habían cerrado 41 oficinas bancarias en la Región Metropolitana. La cifra se agudiza si se analiza desde 2020 a contar de esa fecha han cerrado 486 sucursales, acorde a datos de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Villarroel entró en un mercado laboral con un empleo escaseado para las mujeres. El desempleo femenino llegó al 10% a nivel nacional. Los sectores financieros, de seguros, además del rubro de las comunicaciones, han sido los más afectados en un mercado laboral que no logra absorber a toda la fuerza laboral femenina que aumenta cada año.

Según cifras del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales, con registros del INE, el sector financiero en el trimestre enero-marzo de 2025 sumó 117.029 mujeres empleadas. Un año después, la cifra en los tres primeros meses de 2026 es de 94.976. Es decir, hay 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

En ese escenario, Villarroel debió abrirse camino al igual que otras mujeres que buscaban trabajo en medio de este peak de desempleo femenino. La diferencia es que ella lo hacía tras una vida dedicada a la banca.

No solo sabía si cómo armar un currículum. Pero salir a buscar trabajo muy optimista, tenía mucha experiencia, había trabajado más de 30 años en el sector y sabía a buscar muy confiada, mantenía Villarroel.

El rechazo
Tras la pandemia, los clientes definitivamente reorganizaban las sucursales bancarias por el celular. Un estudio de 2021, a cargo de la empresa de software financiero Tenemos, arrojó que el 63,9% de los clientes no realiza sus operaciones bancarias por medios digitales y cerca de un 16% declara nunca visitar un banco. Por lo mismo, las instituciones financieras han optado por invertir en cibersiguridad y digitalización de las operaciones.

Carla Rojas, coordinadora de Inclusión del Observatorio de Personas de la FEN, explica que la tecnología influye en el mercado laboral. Sin embargo, presiona que los sectores más feminizados: financiero, manufactura, comunicaciones o agronomía tienen más riesgo de automatización.

Las industrias que son más feminizadas usualmente son las menos pagadas y las más precarizadas, y la automatización es una variable que amenaza los trabajos repetitivos. Históricamente, las mujeres están en los puestos de trabajo a través de la manufactura, el retail, los sectores finan-

ancieros, atención al cliente. Por eso son las primeras afectadas, relata la académica.

Villarroel se inició en la industria bancaria en los 20, pasó por diferentes entidades y en cada trabajo sumó capacitaciones, cursos y estudios de programas internos. Baste su enseñanza media completa para evaluar en el sector financiero, pero en la actualidad esa carrera laboral es algo que poco pueden proyectar.

El presidente de la Confederación de Sindicatos Rancartos y del Sistema Financiero, Marco Romerío, destaca que la industria era un buen lugar para que las mujeres iniciaran una carrera laboral. Sobre



todo por las capacitaciones, la estabilidad y los beneficios que otorgaba. Ahora, se está disminuyendo los empleos que daban una proyección a mujeres sin estudios superiores.

En ese avance digital, las mujeres que se desempeñaban en estas áreas han tenido

que buscar otros rubros. Lo mismo ocurre con la fuerza laboral femenina que se incorpora al mercado y no encuentra oferta para estos empleos. Sin embargo, Villarroel quiso mantenerse en la misma industria. En mayo tuvo sus primeras entrevistas para cargos de administración en bancos o vendedora de seguros.

En algunas de la docena de entrevistas a las que asistió se encontró con muchas de sus excompañeras.

«Era medio cómico, porque me acuerdo que coincidimos en algunas reuniones. Estábamos todas buscando los mismos puestos. Una compañera que encontró trabajo a los dos meses, después nos avisaba cuando faltaban vacantes en su empresa, relata.

Así, entre los compañeros que fueron despedidos se compartían links de ofertas laborales y experiencias en las entrevistas.

Durante los primeros tres meses de búsqueda no perdía la seguridad de encontrar un puesto similar al de ejecutiva de cuentas. Por eso aceptó un cargo como operadora telefónica de telemarketing que realizó durante dos meses, pese a que recibía el sueldo mínimo, con bonificaciones alcanzaba los 700 mil pesos, un poco menos de lo que ganaba como ejecutiva.

«Yo tenía que hacer llamadas desde la casa. Era buena la pega, pero yo no estaba bien. Me empezó a deprimir más, al final tuve que renunciar. Yo no estaba bien psicológicamente, tenía una sensación de rechazo desde que me despedieron. Estaba trabajando, pero me sentía rechazada por tantas otras entrevistas, dice Villarroel.

Tras siete meses buscando trabajo, ya no le quedaba nada de la confianza y optimismo con los que había enfrentado sus primeras entrevistas laborales. Por lo mismo, por primera vez comenzó un tratamiento farmacológico para la depresión. Preocupándose de su salud mental y yendo a terapia, siguió con la búsqueda de trabajo.

Pero el mercado laboral para las mujeres seguía sin oportunidades. No solo para ella también en áreas completamente distintas a las que se ha visto mayormente afectadas.

La eterna búsqueda
Alejandra Rojas 140, de profesión enfermera anestesista, desde que egresó en 2018 tuvo una exitosa carrera laboral en clínicas y hospitales. Durante sus primeros trabajos recibía un sueldo que rondaba los 900 mil pesos. En octubre de 2021 quedó embarazada y debido a que trabajaba en un lugar en el que se realizan radiografías, decidió renunciar. Luego de eso, ella cumplió los seis meses que volvió a trabajar, pero se encontró con la misma dificultad que vivían otros cientos de mujeres: pocos de entrevistas para no quedar en ningún trabajo.

Entre portales de internet y consultas en hospitales, se dio cuenta de que no sería fácil volver a trabajar en lo que quería.

Poco a poco una vida más tranquila y mejores oportunidades laborales se mudó desde Santiago a Villarrica, en abril de 2025. Rojas pensó que encontraría trabajo rápidamente en el recién inaugurado hospital comunal.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

«Faltó a dejar mi currículum y me dijeron que me llamaban, pero que había pocos cupos. Nunca me llamaron. Después de un año sin trabajar me dije a mí misma que iba a buscar cualquier cosa que viniera. Ya no me importaba ejercer, necesitaba trabajar. Con un dividendo y una hija pequeña no alcanza con un sueldo» relata.

Los académicos advierten que el desempleo no tiene relación con lo que se producen más despidos de mujeres «en 2023 fueron desvinculadas 79.799 mujeres versus 158.260 hombres. En 2025 se registró una diferencia con 88.289 despidos femeninos y 101.050 masculinos», sin embargo se explican por el crecimiento de la fuerza laboral femenina.

El director del Observatorio del Contexto Económico de la UPEL, Juan Bruna, señala que «además de las brechas estructurales el crecimiento de la fuerza laboral femenina incide directamente en las cifras de desempleo. Es decir, cada vez más mujeres están disponibles para trabajar. Sobre todo en áreas que requieren estudios superiores.

Acorde a un informe de 2025 de la Subsecretaría de Educación Superior, las mujeres representan un 52,9% de la matrícula de primer año de pregrado en comparación con los hombres, que registran un 47,1%.

El desempleo no solo depende de la creación de empleo, sino que también de la evolución de la fuerza laboral. En el caso de las mujeres, uno de que sigue expandiéndose. En cambio, en los hombres eso está más bien estancado. De hecho, la tasa de participación laboral de hombres en el último año cayó de 72,1% a 71,2%.

No es que los hombres tengan un mercado laboral dinámico en cuanto a creación de empleo. Lo que ocurre es que, en definitiva, está reestructurando la participación laboral masculina, y por eso entonces la tasa de desempleo llega a mantenerse».

En la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de Santiago reciben a cientos de mujeres, especialmente más de 30 y mayores de 50. Constante Araya, subdirectora de Desarrollo Económico Local, indica que el 57% de las personas que asisten a la OMIL son mujeres que, tras extensas búsquedas de trabajos en las áreas en que se especializan, ahora están ingresando a empleos técnicos y de rápida inserción.

Hemos visto que se cambian hacia la minería. En ese sector se contratan alrededor de cinco mil mujeres al año, también la construcción ha recibido trabajo femenino que hace terminaciones o el aseo. Pero en una constructora tienen mejores condiciones, aumenta el sueldo, tienen legislación, también están cubiertas por seguros laborales. Entonces, hoy día, por ejemplo, las mujeres en la construcción representan el 10% y muchas mujeres están viendo una posibilidad de trabajo antes que jubilarse, como que todavía en los sectores que eran tradicionalmente masculinos.



de 24 años. El académico explica que esto ocurre porque se cruzan dos variables, la exigencia de experiencia laboral y la edad fértil de las postulantes. Eso, aunque hoy Chile tiene la tasa de natalidad más baja de su historia, con 0,97 hijos por mujer.

A pesar de esa realidad, Rojas apunta a la legislación de sala cuna que obliga a las empresas a disponer de cuidados para los hijos cuando alcanzan la contratación de 20 mujeres.

Eso encarece la contratación femenina. Se produce una discriminación a la inversa de los hombres de mediana edad. Cuando una empresa supera el umbral de las 20 trabajadoras y se ve obligada a contar con sala cuna, muchas veces lo que hacen es contratar a mujeres que superan los 50 años para evitar que se utilice ese beneficio, indica el economista de la UPEL.

Finalmente, Alejandra Rojas, la anestesista quiriúrgica, encontró un trabajo limpiando cubetas por 20 mil pesos.

«Claro que me gustaría poder ejercer como antes, pero este trabajo me permite aportar con algunas cosas de la casa, aunque sea poco», relata Rojas.

La académica de la FEN Carla Rojas dice que es factible que mujeres de mediana edad hagan reinserciones. De hecho, está sucediendo hoy: muchas han comenzado a buscar en áreas técnicas que no tienen relación con sus empleos anteriores.

Hemos visto que se cambian hacia la minería. En ese sector se contratan alrededor de cinco mil mujeres al año, también la construcción ha recibido trabajo femenino que hace terminaciones o el aseo. Pero en una constructora tienen mejores condiciones, aumenta el sueldo, tienen legislación, también están cubiertas por seguros laborales. Entonces, hoy día, por ejemplo, las mujeres en la construcción representan el 10% y muchas mujeres están viendo una posibilidad de trabajo antes que jubilarse, como que todavía en los sectores que eran tradicionalmente masculinos.



Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Hay, hoy, 22.050 mujeres menos trabajando en comparación con el año pasado en la suma de actividades financieras y de seguros.

Mesa de reactivación laboral ha recibido 20 propuestas en su primera semana de funcionamiento

■ La instancia, liderada por David Bravo y convocada por el ministerio del Trabajo, recibirá propuestas hasta el próximo 21 de mayo.

POR CAROLINA LEÓN

La llamada Mesa de Reactivación Laboral cumplió el viernes una semana en funcionamiento y ya empezó a recibir propuestas de organizaciones sociales, centros de estudio, gremios empresariales y actores vinculados al mercado del trabajo para enfrentar el deterioro del empleo y avanzar en medidas que lo apunten.

La instancia, convocada por el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, abrió un espacio en el sitio web de la cartera para canalizar iniciativas. Según el presidente de la instancia, el economista David Bravo, en los primeros días se recibieron más de 20 propuestas.

“Los nueve integrantes de la mesa hemos tenido

una intensa actividad para organizar el trabajo al que nos hemos comprometido. Estamos conscientes de que a la emergencia del mercado laboral se nos ha pedido responder con urgencia con propuestas concretas que puedan servir”, dijo.

El formulario permanecerá disponible hasta el 21 de mayo en la página del ministerio. Tras el cierre del proceso, la mesa analizará las iniciativas y convocará a algunas instituciones a audiencias entre el 25 y el 29 de mayo.

Bravo indicó que las propuestas recopiladas serán parte de los insumos que servirán para elaborar el informe final que entregarán el 12 de junio al ministro Rau.

Los temas

De acuerdo con fuentes de

la cartera, uno de los principales focos de lo recibido apunta a la capacitación, a la formación para el trabajo y a la reconversión laboral.

Entre las iniciativas ingresadas se plantea modernizar los instrumentos existentes, fortalecer la vinculación entre capacitación y empleo efectivo, mejorar la articulación con sectores productivos y avanzar hacia mecanismos con mayor seguimiento de resultados.

Los planteamientos tam-

bién buscan responder a los cambios que enfrenta el mercado laboral debido a la incorporación de nuevas tecnologías y la modificación.

Otro de los ejes que concentra ideas es el empleo femenino. Diversas iniciativas han puesto el foco en aumentar la participación laboral de las mujeres y abordar barreras de acceso y permanencia en el mercado del trabajo.

En esa línea, se han recepcionado planteamientos relacionados con conciliación laboral, sala cuna, teletrabajo y mecanismos para impulsar la participación femenina.

Otro foco de las propuestas ingresadas a la plataforma incluyen medidas orientadas a reducir la informalidad, fortalecer la intermediación laboral y fomentar la contratación.

En paralelo, algunas sugerencias se han concentrado en grupos específicos, como trabajadores independientes esporádicos, personas mayores, jóvenes, PYME y zonas rurales o de la macrozona centro sur, incorporando mecanismos para ampliar oportunidades laborales y facilitar el acceso a seguridad social.

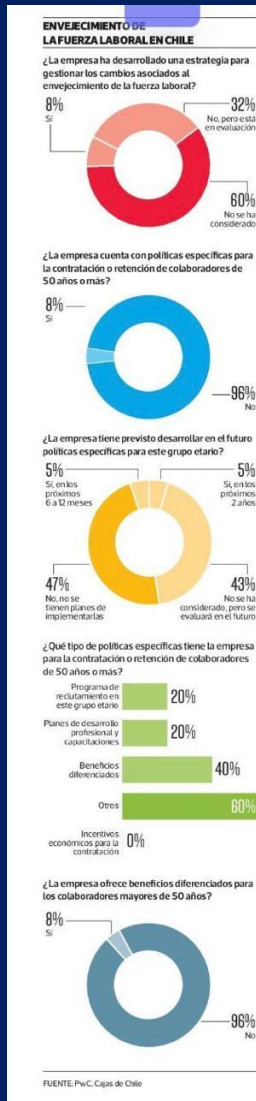
9

PERSONAS INTEGRAN LA MESA CONVOCADA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO.

ENTRE EL 25 Y 29 DE MAYO, LA MESA REALIZARÁ AUDIENCIAS.

Diario Financiero |

Mesa de reactivación laboral ha recibido 20 propuestas en su primera semana de funcionamiento



Envejecimiento de la fuerza laboral: 9 de cada 10 empresas en Chile no tienen estrategias para gestionarlo

De acuerdo a un estudio elaborado por PwC, mandado por Cajas de Chile y que se presentará este lunes, apenas un 8% de firmas cuenta con estrategias para afrontar la situación, pese a que el país es uno de los que más ha envejecido en la región. Actualmente, el 32,8% de los habitantes de Chile tiene 50 años o más y se proyecta que en cuatro años más tendrá más población sobre 60 años que población de menos de 15 años.



PAULINA ORTEGA

El Índice de la Edad de Oro elaborado por PwC mide la eficacia con la que los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) integran a las personas mayores de 55 años a la fuerza laboral. De acuerdo a la última versión de 2024, los líderes son Nueva Zelandia, Islandia y Japón. Entre las medidas exitosas de dichos países están el aumento de la edad de jubilación, el apoyo al trabajo flexible, la capacitación para trabajadores mayores, y el fomento a empleadores para contratar y retener a trabajadores mayores.

Chile, aunque llegó a estar en el lugar en 2013 en ese ranking, fue deteriorando su posición desde 2016, hasta llegar al lugar 25 en el último sondeo. "La tasa de empleo entre las personas de 55 a 64 años y de 65 a 69 años empeoró durante este periodo y en 8 puntos porcentuales, respectivamente, pese al aumento de la población en estos segmentos etarios", dice el informe.

El país sigue posicionándose como uno de los que más ha envejecido en América Latina, con la esperanza de vida en constante aumento, llegando a 81,8 años en 2026, y con la natalidad cayendo a 0,07 hijos por mujer. Actualmente, el 32,8% de los habitantes de Chile tiene 50 años o más y se proyecta que en cuatro años más tendrá más población sobre 60 años que población de menos de 15 años. En este contexto, uno de los desafíos más relevantes a enfrentar es cómo adaptar el mundo laboral a estas condiciones, y es lo que busca abordar un estudio encargado por el gremio de cajas de compensación Cajas de Chile, a PwC.

"Un porcentaje relevante de nuestros aliados están hoy pensionados y otro número considerable pertenece al segmento de trabajadores mayores de 50 años. Por eso, nos preocupa la inclusión laboral de este grupo etario. Chile tiene una de las poblaciones

SIGUE



más envejecidas de Sudamérica y, hacia 2050, será el país de la región con mayor proporción de personas sobre 50 años", enfatiza Marcelo Forni, presidente del gremio.

"El estudio de PwC confirma la necesidad de abordar este tema con urgencia y la necesidad de crear las condiciones para que las personas mayores puedan seguir participando activamente en el mundo del trabajo", agrega.

Precisamente, para hablar sobre los desafíos del envejecimiento de la población, Cajas de Chile, en colaboración con La Tercera, realizará este lunes 18 de mayo a las 8:30 am un encuentro donde Pablo Gómez, socio de personas y organizaciones de PwC en Chile, presentará los resultados de este informe. En un panel de conversación posterior estarán presentes el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende; la senadora y presidenta de Renovación Nacional, Andrea Balladares; y el exsenador, exministro y Líder Mayor 2024, José Miguel Insulza.

EL DETALLE DEL ESTUDIO

Para su estudio, PwC realizó una encuesta a 117 empresas en Chile, de las cuales un 72% se concentra en la Región Metropolitana, y se distribuyen en 18 distintas industrias. El 27% de la dotación promedio de colaboradores de la base consultada, es de más de 50 años.

Según reveló el informe, ni siquiera el 10% de las empresas en Chile cuenta con estrategias para gestionar los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral. Apenas un 8% a desarrollado planes relacionados con ello. Dentro de estas, un 56% a implementado programas de capacitación, 44% una planificación de la transición a la jubilación y un 33% flexibilidad laboral.

Esto significa que un 92% de momento, es de decir: 9 de cada 10, no cuenta con dichas estrategias. Del total de empresas encuestadas, 32% dice que está evaluando el desarrollo

de planificaciones que vayan en la línea de gestionar el envejecimiento de la fuerza laboral, mientras que un 60% declara que "no incluyen en sus planes actuales el desarrollo de estrategias", planifica el informe.

Más en profundidad, el documento elaborado por PwC muestra que solo un 5% de las firmas percibe como una prioridad estratégica los cambios asociados al envejecimiento de la fuerza laboral en la planificación de beneficios y políticas laborales. Un 29% apunta a que tiene una influencia moderada, en tanto que la mayoría, un 49%, piensa que si bien es un tema emergente, no es prioritario. A su vez, un 17% cree que no tiene impacto.

Con una población cada vez más envejecida, la encuesta buscó conocer si las compañías cuentan con políticas de contratación o retención de sus colaboradores de 50 años o más. Un 43% considera evaluar la implementación de políticas en el futuro, sin embargo un 27% no tiene planes.

En el otro extremo, apenas un 4% dice contar con ellas. En dichas políticas, todo este grupo realiza planes de jubilación o asesoría para la transición laboral. Un 40% afirma que cuenta con beneficios diferenciados como flexibilidad horaria o teletrabajo, planes de salud complementarios enfocados en enfermedades crónicas o geriatricas y capacitaciones en herramientas digitales. Un 20% apunta a realizar programas de reclutamiento enfocados en este grupo etario, además de planes de capacitaciones.

Desde PwC señalan que sin la implementación de buenas prácticas, el envejecimiento de la fuerza laboral puede generar tensiones y pérdida de valor. "Como actuamos hoy definirá si convertimos la longevidad laboral en una ventaja competitiva, o en un desafío para la organización. Esta conversación debe ser multigeneracional, involucrando a todas las edades para construir soluciones inclusivas y sostenibles", concluye el estudio.

La Tercera | Envejecimiento de la fuerza laboral: 9 de cada 10 empresas en Chile no tienen estrategias para gestionarlo

Barreras para adoptar IA y alza en costos de salud aparecen entre los principales riesgos laborales en Chile

Así lo evidenció el estudio People Risk 2026 elaborado por la empresa Marsh, informe construido a partir de la opinión de más de 4.500 profesionales de recursos humanos y especialistas en gestión de riesgos a nivel global.

19 de Mayo de 2026 | 09:35 | Portal Pyme



Magnific

La **transformación tecnológica**, el **aumento de los costos asociados a la salud** y las **nuevas exigencias en materia laboral** están redefiniendo las preocupaciones de las organizaciones en Chile. Así lo indicó el estudio People Risk 2026 elaborado por Marsh (corredor de seguros y asesor de riesgos), informe que identificó las principales amenazas que hoy enfrentan las empresas en la gestión de personas y riesgos laborales.

El análisis, construido a partir de la **opinión de más de 4.500 profesionales de recursos humanos y especialistas** en gestión de riesgos a nivel global, posicionó a las barreras en la adopción de inteligencia artificial como el principal riesgo para las organizaciones en Chile. Más atrás aparecen el incremento en los costos de salud y beneficios, además de las condiciones laborales inseguras.

El ranking para el país se completa con la escasez de habilidades tecnológicas y el deterioro de la salud mental, factores que, según el reporte, **reflejan una presión creciente sobre las áreas de gestión de personas en el corto plazo**.

RECOMENDAMOS EN ECONOMÍA



Alineadores invisibles y fabricación local: La fórmula de iFace para expandirse a nivel regional

6



Grupo Wellness y su apuesta por NEO Plex: El gimnasio donde solo pagas lo que usas y el precio cambia según la ocupación

8

MIRADA GLOBAL



Fotos: Las joyas incautadas de la oficina de José Luis Rodríguez Zapatero en España

105



Emol | Barreras para adoptar IA y alza en costos de salud aparecen entre los principales riesgos laborales en Chile

Capacitación para la era de la automatización



—por Soledad Hormazábal—

Como parte del financiamiento del Plan de Reconstrucción del gobierno del Presidente Kast, se ha planteado eliminar la franquicia tributaria del Sence. Esta medida es acertada, considerando la evidencia acumulada sobre la ineficacia de este instrumento. En 2025, la Dirección de Presupuestos (Dipres) publicó una evaluación de impacto con un veredicto categórico: el programa no genera efectos en salarios ni en empleo. En otras palabras, en un contexto de estrechez fiscal, el Estado destina más de US\$300 millones anuales a un mecanismo que no mejora las trayectorias laborales de quienes lo reciben.

El diagnóstico no es nuevo. Diversos estudios y comisiones de expertos han advertido sobre los problemas estructurales de este instrumento diseñado en 1976, acorde a las necesidades de ese entonces. Hoy, casi cincuenta años después, sigue operando bajo una lógica obsoleta, financiando —por ejemplo— cursos cortos de manejo de Office o prevención de riesgos, mientras el mundo del trabajo se transforma a una velocidad sin precedentes producto de la automatización y la inteligencia artificial.

La evidencia también muestra que la franquicia es regresiva. El 88% de los beneficiarios proviene de empresas grandes, y más del 60% del gasto se concentra en trabajadores con educación media completa o superior. En contraste, quienes no han completado su escolaridad —más del 20% de la fuerza laboral— reciben apenas el 8,8% de los recursos.

Frente a esta evidencia, reformar o eliminar la franquicia tiene pleno sentido. Pero sería un error concluir que Chile debe gastar menos en capacitación. Todo lo contrario.

Existe una subinversión estructural en capacitación cuando se deja operar únicamente al mercado. Las empresas enfrentan el riesgo de financiar la formación de trabajadores que luego pueden migrar a la competencia, mientras que

los trabajadores carecen, en muchos casos, del capital necesario para invertir en procesos de reconversión, especialmente si estos son prolongados. El resultado es un equilibrio en el que se invierte menos de lo socialmente óptimo. Esto justifica la intervención del Estado, no su retirada.

El desafío es urgente. Un estudio reciente de la consultora CoMov estima que alrededor de 2,4 millones de trabajadores en Chile se desempeñan en ocupaciones con alto riesgo de automatización. De ellos, el 84% requerirá entre uno y tres años de formación adicional para transitar hacia empleos más seguros. No se trata de un problema futuro: es una crisis que ya está ocurriendo, mientras los empleos rutinarios desaparecen sin una respuesta institucional a la altura.

¿Cuál es el costo de no actuar? Mayor desempleo estructural, pérdida permanente de ingresos para cientos de miles de familias y una economía que desaprovecha las oportunidades de la transformación tecnológica.

Lo que Chile necesita no es menos gasto en capacitación, sino un gasto mejor orientado. La evidencia internacional es clara: los sistemas más efectivos financian trayectorias de aprendizaje, no cursos aislados; vinculan la formación con sectores productivos estratégicos; reducen el costo de oportunidad de estudiar mediante subsidios al ingreso; y priorizan a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo.

Terminar con la ineficaz franquicia tributaria es un paso en la dirección correcta. Pero debe ir acompañado de una nueva propuesta en capacitación, que permita no solo enfrentar, sino también aprovechar el punto de inflexión tecnológico que estamos viviendo. La pregunta no es si el Estado debe invertir en capacitación, sino si tiene la capacidad —y la voluntad— de hacerlo bien.

Directora de Evidencia en Pivotes.

La Tercera | Capacitación para la era de la automatización

Productividad, conciliación y la IA: las prioridades que tensionan la agenda entre empresas y sindicatos

Este lunes la cátedra Carlos Vial Espantoso de la Escuela de Administración UC presentará su estudio de relaciones laborales en grandes empresas del país.

Unidos por el mismo mundo, las prioridades de las áreas de recursos humanos y los sindicatos son diferentes. Mientras las primeras ponen el foco en productividad, flexibilidad y adaptación tecnológica, los segundos lo hacen en conciliación familiar, seguridad social y protección frente a la automatización, según arrojó el quinto estudio anual sobre relaciones laborales elaborado por la Cátedra Carlos Vial Espantoso de la Escuela de Administración UC.

Realizado en alianza con Diario Financiero, la medición recogió la percepción de 77 gerencias de personas y 120 dirigentes sindicales de grandes firmas locales entre marzo y abril de este año.

Los números corroboran el contraste: un 61% de las gerencias de personas dijo que la productividad es la mayor urgencia y en los sindicatos esa materia cayó a 13%.

Entre la dirigencia un 57% vio como la principal preocupación la conciliación trabajo-familia; tema que entre las áreas de personas alcanzó un 25%.

Y mientras un 31% de los sindicatos puso la seguridad social y protección frente al desempleo arriba del listado; en las gerencias de RRHH fue un 15%.

Diario Financiero |
Productividad, conciliación y la IA: las prioridades que tensionan la agenda entre empresas y sindicatos

Reducción de jornada laboral acelera cambios operativos y capacitación en inteligencia artificial

La implementación gradual de la jornada de 40 horas está impulsando a las organizaciones a revisar procesos, fortalecer habilidades digitales y avanzar en herramientas de automatización para mejorar la eficiencia.



Magnific.com

El pasado 26 de abril comenzó a regir una nueva etapa en la **reducción de la jornada laboral en Chile**, fijando un máximo de 42 horas semanales. Si bien se trata de un avance en la implementación de la ley, el proceso es gradual y contempla nuevas disminuciones en los próximos años hasta alcanzar las 40 horas, por lo que empresas y trabajadores siguen en una fase de adaptación a un cambio que todavía no se completa.

En ese contexto, las organizaciones enfrentan el desafío de **mantener sus niveles de productividad con menos tiempo disponible para operar**, lo que ha llevado a revisar procesos internos y replantear modelos de trabajo.

Emol | Reducción de jornada laboral acelera cambios operativos y capacitación en inteligencia artificial

“Esto no tiene efecto, solo representa transferencias a algunos grupos”, dijo Jorge Quiroz ante la comisión de Hacienda de la Cámara, el jueves pasado. El ministro de Hacienda defendió una de las medidas del proyecto de reconstrucción impulsado por el Gobierno, que más reacciones ha generado desde el sector privado: eliminar la franquicia Sence que demandaba unos US\$ 300 millones al Estado. Desde fundaciones hasta OTIC, consideran un error eliminar el mecanismo.

En simple, la Franquicia Sence es un incentivo tributario que se entrega a empresas para que descuenten los gastos en capacitación del pago de sus impuestos, en un monto de hasta 1% de la Planilla Anual de Remuneraciones Imponibles del año anterior. Las capacitaciones son ejecutadas a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), acreditado por Sence. Y pueden ser gestionadas por la empresa o vía intermediarios, un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC) que administra los recursos,

pudiendo cobrar hasta 15% de los aportes de la empresa.

Si en 2016, los beneficiarios únicos fueron 740.152 personas, y el gasto del fisco alcanzó los \$109.310 millones, en 2024, eran 653.939, por un gasto de \$213.431 millones. Hoy se estima que son unos US\$ 300 millones.

En septiembre de 2023, la Dirección de Presupuestos evacuó un informe para evaluar la franquicia. Los resultados revelaron que la usan casi exclusivamente empresas grandes, de donde proviene alrededor de un 86% de los capacitados —“cuando solo entre un 62% y 64% de los trabajadores del país trabaja en este tipo de empresas”, dice—.

“Se exploró la existencia de efectos de las capacitaciones financiadas mediante el programa de Franquicia Tributaria sobre resultados relevantes del mercado laboral, sin encontrar impacto en el margen extensivo (empleo) ni en el margen intensivo (salario)”, subraya el reporte de la administración Boric. Un diagnóstico que el Ministerio de Hacienda del gobierno de Kast respaldó.

Frustrados intentos por modificarla

El mecanismo se creó en 1978 y solo sufrió pequeñas modificaciones en 1997. “El sistema se fue pervirtiendo”, dice el economista y participante de comisiones que abordaron el tema Francisco Carrillo.

La razón principal es que las empresas depositan el 1% del año previo en un OTIC y esos dineros quedan “aparcados”, sin que necesariamente sean utilizados en capacitación el año en que se depositó. “Hay un sistema que tiene acostumbrado a quienes han hecho del giro de la capacitación un negocio rentable: empresas, OTIC y OTIC”, añade el exministro del Trabajo Nicolás Monckeberg.

De hecho, calculan que cerca de un 30% se gasta y el resto se va acumulando en el OTIC, lo que activó un negocio financiero. “El OTIC tenía un montón de plata, y lo que sobraba lo dejaba en instrumentos financieros”, dice un conecor.

A comienzos de los 2000 se reguló el uso de los excedentes. El Sence determinó que solo se podía acumular hasta el tercer año y luego, los recursos existentes se destinaban a programas sociales.

La Centralría —cuenta Carrillo— dictaminó, eso sí, que los fondos eran privados, pero de afectación específica, por lo que el Sence no tenía atribuciones legales para involucrarse. “Se le puede echar la culpa al Sence, pero son recursos privados y eso mata toda posibilidad de que intervenga el OTIC que lo han hecho mal”, dice Carrillo.

En 2011, la entonces ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, constituyó una comisión para evaluar la efectividad de los programas Sence. Fue liderada por el ex-INIUD y académico de la UC, Osvaldo Larrañaga, e integrada por economistas como Carrillo,



Estiman que el negocio de los OTIC ronda los US\$ 28 millones anuales: “Sin impacto en el empleo ni en el salario”, cifras y abusos que impulsan FIN DE LA FRANQUICIA SENCE

Minuta que Hacienda detalla las razones para proponer el término de esta rebaja impositiva, que significa US\$ 300 millones al Estado: cursos más breves de lo recomendable; programas que cuestan \$8 millones por persona; OTIC con pocas capacitaciones y altos retornos. Y un 70% de planes a distancia, con cobro de viáticos. • **MARÍA JOSÉ TAPIA**

Dante Contreras, David Bravo, Sergio Urzúa, y el actual ministro Tomás Ruiz. “Cuando examinamos los datos, la evidencia fue clara. No tenía ningún efecto ni en empleo ni en ingresos, más bien, simplemente un gasto que realizaba el Estado, que al final genera trabajo y recursos para los OTIC”, señala Contreras.

En 2015, un análisis entre el Sence y el Centro de Sistemas Públicos refrendó lo mismo, y aseguró que el mercado de los OTIC —unos 2.000— era altamente reducido y atomizado, presentaba problemas de información y no medía la calidad de las capacitaciones. Mientras que la normativa de los OTIC, que superan los 20, dificultaba el ingreso de nuevos oferentes.

En 2008, el informe de la Comisión Nacional de Productividad dio resultados similares. “Tenemos una población adulta con las mismas carencias en competencia, entonces la educación y la capacitación debían ser las herramientas para mejorar la productividad y la foto no está bien”, señala el economista David Bravo.

Agrega: “Hemos estado poniendo recursos fiscales a actividades que no parecen estar moviendo la aguja en ningún sentido”.

Más abusos

El 2012, Carrillo trabajaba en el Ministerio de Desarrollo Social. Recuerda que se comprobó que había mal uso: por ejemplo, se pagaban fiestas de fin de año a cueros de mesoterapia con dineros de capacitación.

Se hicieron tres cambios: tener huella

electrónica para las clases presenciales, procesos de verificación más estrictos y mayor supervisión. Y funcionó. “Diría que esa realidad está erradicada”, sostiene.

Pero avanzaron otros usos indebidos. Conocedores del sistema aseguran que la mitad del gasto en capacitación de los OTIC es para cursos

“a distancia o viáticos”. Tuvieron 143.659 las capacitaciones realizadas en el marco del sistema en 2025. En total, US\$ 311 millones, US\$ 289 millones ejecutados vía OTIC.

David Bravo relata: “Los gobiernos han dicho que capacitan a un buen número de personas, pero en realidad lo que operan es la cantidad y no la calidad. Capacitaciones de diez o doce horas no tienen impacto, es mucho mejor concentrarse en 200 mil personas con capacitaciones más largas”.

Carrillo subraya que el sistema se ha desvirtuado porque al depositar solo la plata, los dueños de la empresa no fiscalizan cómo se gasta, “y se presta para todo”.

El exministro del Trabajo Nicolás Monckeberg recuerda que bajo su gestión se intentó que las empresas fueran socias de los cursos, con 30% del cupago, para que se involucraran en su fiscalización. No avanzó. “Hay empresas que la ocupan muy

bien, y otras donde el dueño ni siquiera sabe que se gasta la plata en esta franquicia”, dice Carrillo.

La minuta que respalda a Hacienda

El actual Ministerio de Hacienda estudió los cursos impartidos en 2025. Fueron 143.659 capacitaciones realizadas en el marco del sistema de Franquicia Tributaria. En total, US\$ 311 millones, US\$ 289 millones ejecutados vía OTIC. “Considerando una comisión promedio del 10%, los OTIC habrían capturado aproximadamente US\$ 28 millones durante el periodo”, dice la minuta. De ellas —agrega—, Solola, CCHC y Proforma representan el 81,5% de los recursos totales. Se contabilizaron, además, 1.695 OTIC, 29 de ellas universidades.

Revelaron que el sistema alcanzó un total de 1.087.760 participantes —una persona puede participar más de una vez— y que el promedio fue de 40 horas por capacitación.

La comisión Larrañaga estimó que la duración mínima para lograr un efecto son 140 horas y el 86% está bajo eso. Un 70% es de e-learning o a distancia y reportaron, dice Hacienda, gastos en traslado o viáticos.

El costo promedio por participante fue de \$257.063. Uno de los mayores “excedentes” se vio con el programa de “Estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”, cuyo costo por participante fue de \$8 millones, equivalente a \$1,3 millones por hora. Eran 120 horas y solo 19 integrantes.

En 2019, la segunda administración Piñera y de la mano del ministro Monckeberg, ingresó un proyecto con modificaciones profundas. Se propuso que la empresa le putara a la franquicia lo que realmente invertía en capacitación, además de mejorar la fiscalización y competencia.

Su tramitación se estancó en 2022. Hoy Monckeberg dice: “Teníamos un diagnóstico clarísimo, y nos dimos cuenta de que la oferta de cursos era fantasma. Había una enormidad de cursos online, sin verificación de su utilidad y de pésima calidad”. Y agrega: “Hubo mucha oposición de los grupos de interés que administran la plata”.

El 80% de los OTIC son de dudosa reputación”, dice Carrillo. “Se cuentan con los dedos los que operan bien” y señala Duac, Solola, la CCHC, entre otras.

Algunos, además, las usan para cambios culturales internos, que no corresponde —subrayan— que el Estado financie. De hecho, la minuta de Hacienda, la segunda capacitación más costosa en 2025 fue de una gran empresa: “Estrategias de cambio cultural y adaptación organizacional en procesos de transformación”. Costó \$9,3 millones por participante. Otra sobre “Diagnóstico y mantenimiento avanzado de transmisiones y sistemas de chasis y vehículos”, tuvo un valor unitario de US\$ 9,6 millones. De las diez que lideraron, ninguna bajó de los \$5 millones por persona.

El Mercurio |

"Sin impacto en el empleo ni en el salario", cifras y abusos que impulsan FIN DE LA FRANQUICIA SENCE

Aumenta tiempo del desempleo entre mujeres: **el mayor impacto lo sienten aquellas con más educación**

■ Un informe del OCEC-UDP mostró que casi uno de cada cinco desocupadas en Chile lleva buscando trabajo por al menos un año.

POR CAROLINA LEÓN

El deterioro del mercado laboral sigue en curso. La tasa de desocupación en el trimestre enero-marzo se ubicó en 8,9%, acumulando 39 meses sobre el 8%, y, adicionalmente, el tiempo promedio de búsqueda de algún puesto de trabajo llegó a siete meses, según un informe del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP) que profundizó en la duración de la cesantía.

De acuerdo al análisis realizado por el investigador José Acuña, en el citado período, además, hubo 182.081 desocupados que llevan buscando empleo durante 12 meses o más -lo que se llama larga duración-, lo que equivale a un 19,7% del total.

Así, respecto a un año atrás, hubo un incremento de 9.461 personas o 0,4 punto porcentual.

La cifra implica que, prácticamente, uno de cada cinco desempleados es de larga duración.

El empeoramiento estuvo en el empleo femenino.

El desglose por género constató que el tiempo promedio de búsqueda para las mujeres pasó de 6,9 en el trimestre enero-marzo de 2025 a 7,3 en el mismo lapso del presente ejercicio. Mientras que, en el caso de los hombres, esta cifra cayó de 7,3 a 6,6 meses.

Más marcada fue la evolución en desempleo de larga duración. El número de varones en esa situación descendió en 12.117 personas hasta totalizar 78.568 personas en el citado trimestre. En ellas, en cambio, ocurrió todo lo contrario: el grupo se incrementó en 21.579 y alcanzó



La proporción de mujeres desempleadas que lleva más de un año buscando trabajo subió desde 19,5% a 22,9%.

a 103.514 mujeres, superando por primera vez las 100 mil con la excepción de lo visto en pandemia. Con ello, la proporción de mujeres desempleadas que lleva más de un año buscando trabajo subió desde 19,5% a 22,9%.

Al desglosar por nivel educativo, el informe constató que el alza de desocupadas de larga duración que fue de 21.579 personas, proviene principalmente de mujeres con educación superior completa, que explican el 63,9% de ellas.

En el caso de los hombres, tanto para aquellos con nivel educativo menor a secundaria completa y con secundaria completa, se registró una caída; mientras que entre los que tienen educación superior completa

Entre quienes tienen entre 15 y 24 años, el tiempo promedio de búsqueda llegó a 3,5 meses. En el grupo de 50 años y más, en cambio, alcanzó los 10,4 meses.

se registró una variación marginal.

El peso de la edad

El análisis por tramo etario ratificó que la reinserción laboral se vuelve más compleja a medida que sube la edad.

Entre quienes tienen entre 15 y 24 años, el tiempo promedio de búsqueda llegó a 3,5 meses. En el grupo de 50 años y más, en cambio, alcanzó los 10,4 meses.

La diferencia también se reflejó en desempleo de larga duración: mientras el 10,5% de los jóvenes lleva más de un año sin encontrar trabajo, entre los mayores de 50 años la proporción escala a 27,9%. "Estos resultados son coherentes con la literatura, donde se observa que las dificultades de empleabilidad en el segmento de personas con mayor edad se manifiestan en mayores tiempos promedio en el

desempleo", dijo Acuña.

Al mirar el fenómeno por regiones, Valparaíso y Coquimbo registraron los mayores tiempos promedio de búsqueda de empleo, con ocho y 7,7 meses, respectivamente. En la otra vereda, las regiones de Tarapacá y Maule son las regiones con los menores tiempos promedio de búsqueda entre los desocupados con 5,3 y 6,1 meses respectivamente.

Respecto al porcentaje de desocupados que llevan buscando empleo por 12 meses o más, las regiones con el mayor porcentaje de desocupados en desempleo de larga duración fueron Nuble y Valparaíso con 26,5% y 25,3%, respectivamente.

Diario Financiero |
Aumenta tiempo del desempleo entre mujeres: el mayor impacto lo sienten aquellas con más educación

RIENZI FRANCO

Sin un diálogo formal, Gobierno y oposición se mantienen enfrentados ante la tramitación del proyecto de Reconstrucción Nacional, que comienza el martes en el Senado.

En el Ejecutivo creen tener una ventaja de tres votos al sumar 26 a favor de la idea de legislar, contra los 23 rechazos que se prevén de la oposición y la incierta postura que asumirá el independiente Karim Bianchi.

Pese a esa leve superioridad, las partes se mantienen enfrentadas por las llamadas "líneas rojas" dibujadas por la izquierda, relacionadas con la invariabilidad tributaria, el impuesto corporativo y la franquicia Sence. La oposición solo daría sus votos a favor si La Moneda cede en esas tres materias.

Esas exigencias están plasmadas en las cerca de tres minutas que circulan en la izquierda sobre el proyecto de reconstrucción.

Uno de esos textos fue difundido más allá de la reunión de coordinación del bloque y recoge parte de la postura asumida por la oposición, en cuanto a expresar demandas en los tres nudos para hacer viable algún tipo de diálogo. No un acuerdo, aclaran, sino conversaciones iniciales a la espera de resultados para resolver cómo proseguir la tramitación, que en lo fundamental, dicen, se traduce en aceptar o no la invitación del Gobierno a aprobar la idea de legislar.

Como el Ejecutivo cuenta entre los votos a favor el de Pedro Araya (PPD), no se complica demasiado por cruzar las "líneas rojas" trazadas por la oposición. A ojos de La Moneda, el proyecto igual sería aprobado en el hemicycle del Senado, aunque sea por un voto de diferencia.

Es más, desde el Gobierno cuentan que si el proyecto es visado con el voto de Araya en solitario, ahí sí aplicarían el cronograma tal como estaba establecido, es decir, tramitar la iniciativa durante junio haciendo valer las urgencias legislativas que puede aplicar el Ejecutivo.

Pese a lo complejo del pronóstico, La Moneda ha transmitido estar optimista en orden a que la intensidad del debate se despejará, dando paso al diálogo. Ven en ese rol no solo a Araya, afir-

Se ve un trecho menor, pero la distancia aún es larga para un consenso:

Invariabilidad tributaria, impuesto corporativo y franquicia Sence, los nudos que separan a la izquierda del proyecto clave de La Moneda

A solo cinco días del inicio de la tramitación del proyecto de reconstrucción en el Senado, la izquierda todavía no ha logrado construir un diálogo con el Gobierno para aprobar la idea de legislar. El Ejecutivo cree contar con 26 apoyos.

DIÁLOGO SE PONDRÁ A PRUEBA EN EL SENADO



En la comisión de Hacienda que integra Paulina Vodanovic (PS) se debería dar una conversación entre La Moneda y la oposición.

URGENCIA
Preeliminarmente, el Ejecutivo renovaría la urgencia de tipo suma (15 días) en la Cámara Alta.

man, sino también a Yasna Provoste (DC), como jefa del comité DC-Frente Amplio-PC-regionistas; y a Paulina Vodanovic, presidenta del PS e integrante de la comisión de Hacienda. En las minutas que celosamente

circulan entre legisladores de oposición se pueden distinguir los tres nudos que, por ahora, alejan las posturas del Gobierno y de la izquierda.

1 Beneficio a un grupo "acotado" de empresas

De esta medida, aprobada por la Cámara de Diputados, se ha dicho bastante en contra por parte



Pedro Araya (PPD) sería el voto 26 a favor del Plan de Reconstrucción. Se espera que Yasna Provoste (jefa del comité DC-PC-FA-FRVS) juegue un rol.

de la oposición. Se ha planteado desde que es regresiva hasta que fue diseñada a la medida de los "super ricos".

Al margen de los eslóganes, uno de los documentos de la oposición explica esta propuesta como la reducción de la tasa general del Impuesto a la Renta de Primera Categoría (IDPC) de 27% a 23% en régimen.

Esta reducción —prosigue el análisis— se aplicaría solo a las empresas con ventas anuales

mayores a 75 mil Unidades de Fomento, dado que las que están por debajo de esa cifra están sujetas a un régimen excepcional pyme, con una tasa actual de 12,5% y plena integración del impuesto a la renta.

Por ello, sostienen en la izquierda, "las empresas que se beneficiarían con esta reducción alcanzan al 19% de las empresas activas del país, que concentran, según información del Servicio de Impuestos Internos,

el 88,9% de las ventas. Esto da cuenta de que es una medida que beneficia a un grupo muy acotado de empresas, pero con alto impacto fiscal".

2 Un dique a futuros cambios tributarios

"Con el propósito de dar certeza a los inversionistas se intenta reponer los estatutos de invariabilidad tributaria implementados en Chile durante la dictadura", reclama la izquierda en su minuta al revisar una de las medidas más resistidas por el sector.

Para la oposición, el principal cuestionamiento a la invariabilidad tributaria es que "significaría congelar por décadas beneficios tributarios que solo benefician a las principales riquezas del país. De aprobarse, impediría que el Congreso democráticamente decida en el futuro realizar nuevas modificaciones a la tributación de las grandes empresas y, más importante aún, implicaría un amarré para la implementación de políticas públicas al no poder incrementar la recaudación tributaria".

3 Incluso con votos de Chile Vamos

Los artículos 26 y 27 para eliminar la franquicia Sence fueron rechazados en la comisión de Hacienda de la Cámara y no fueron repuestos en la sala.

Eso supone que La Moneda podría insistir con ellos en el Senado, pese a que son resistidos por la oposición, que los valora como un mecanismo de capacitación que mejora la empleabilidad de sectores que no acceden a ella de otra forma.

Aquí se da la particularidad de que la izquierda, el PDG e incluso parte del oficialismo rechazan el fin de la franquicia Sence en los términos planteados por el Gobierno. La medida no prosperó incluso con votos de diputados de Chile Vamos.

Por eso, quienes están por mantener el beneficio ven con preocupación que La Moneda pueda reponer los dos artículos. Esa incertidumbre se comenzará a disipar el martes, cuando el proyecto llegue a la sala del Senado.

El Mercurio | Invariabilidad tributaria, impuesto corporativo y franquicia Sence, los nudos que separan a la izquierda del proyecto clave de La Moneda

Head hunters respaldan arista laboral del proyecto de reconstrucción, pero anticipan un impacto gradual en el mercado laboral



■ El último Panel Laboral UNAB constató que un 42% de los consultados cree que la magnitud del beneficio podría no generar cambios relevantes en el comportamiento de las empresas.

POR CAROLINA LEÓN

Una favorable pero cautelosa mirada respecto al impacto de las propuestas laborales del proyecto de reconstrucción del gobierno -principalmente el crédito tributario al empleo- predomina entre los reclutadores. Así lo constató la última edición del Panel Laboral UNAB elaborada por el Instituto de Políticas Públicas de la citada casa de estudios entre head hunters de ejecutivos.

La medición, que se hace en colaboración con la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Alumni de la Universidad Andrés Bello, mostró que existe una percepción "moderadamente positiva" respecto del impacto que tendría el conjunto de medidas del proyecto sobre la creación de empleo formal, particularmente del crédito tributario, la reducción de impuestos a empresas y los incentivos a la inversión.

Un 50% de los panelistas planteó que las medidas serán "efectivas" o "muy efectivas", mientras que un 42% estimó que su impacto sería "moderadamente efectivo", con consecuencias parciales y concentradas en determinados sectores o segmentos del mercado laboral.

Las posiciones más críticas fueron minoritarias: apenas un 8% consideró que las medidas serían "poco" o "nada efectivas".

"Puede ayudar, pero no basta. Es una política proempleo formal más creíble si opera como parte de una estrategia integral de crecimiento, productividad, capacitación, fiscalización de la informalidad y apoyo a

empresas pequeñas", planteó Ariela Dymensztajn, de AD Consulting.

Una perspectiva similar entregó Patricia Codécido, de Global Jobs, para quien este tipo de medidas puede contribuir a dinamizar parcialmente la contratación formal. Sin embargo, dijo que "la generación de empleo sostenible también depende de factores como la confianza económica, la estabilidad regulatoria y la capacidad de las empresas para proyectar crecimiento en el tiempo".

Con relación al crédito tributario, el instrumento es visto con buenos ojos. Decidir, el principal efecto esperado por los reclutadores sería la reducción de la informalidad laboral, con un 42% de las preferencias.

En segundo lugar, un 33% consideró que el mayor impacto sería la creación de nuevos empleos formales, mientras que un 8% estimó que la medida podría favorecer especialmente la inclusión y formalización de grupos específicos con mayores dificultades de acceso al empleo formal.

Además, un 42% cree que la medida beneficiará principalmente a las pequeñas empresas y un 46% consideró que los resultados e impacto se verán dentro de los próximos dos a tres años.

Pero el panel también identificó posibles problemas que podría tener el instrumento. El principal riesgo mencionado fue que el incentivo resulte insuficiente para modificar de manera efectiva las decisiones de contratación: un 42% consideró que la magnitud del beneficio podría no generar cambios relevantes en el comportamiento de las empresas.

¿En qué dimensiones se observarán los mayores impactos?
Selección de hasta dos opciones.



¿Cuál cree que será el principal efecto del crédito tributario al empleo formal?



¿En qué tipo de empresas tendrá mayor impacto el crédito tributario?



¿Qué elemento adicional debería incorporarse con prioridad?



FUENTE: RESULTADOS ENCUESTA N° 76 - PANEL LABORAL UNAB

A eso se suma que un 33% advierte una cobertura acotada.

"Al tratarse de un crédito tributario, su efectividad dependerá de que las empresas cuenten con obligaciones tributarias suficientes para imputarlo y de que los trabajadores se encuentren dentro de los tramos salariales definidos", afirmó Cecilia Besa, de TestaNova.

Lo que falta

El grupo de head hunters también fue consultado respecto de las medidas que creen que debieran incorporarse como prioridad para aumentar el empleo formal.

Este ejercicio arrojó que la opción más mencionada fue una mayor flexibilidad en la jornada laboral y ajustes asociados a la implementación de la Ley de 40 horas, con 23,8%.

Le siguieron incentivos específicos para las PYME (21,6%) y una mayor certeza regulatoria y estabilidad de las reglas del juego (21,5%). En cuarto lugar apareció la reducción de costos de despido, con 16,7%.

Para la economista e investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Sandra Bravo, los resultados reflejan que los especialistas perciben que las medidas van en la dirección correcta, pero también advirtieron que el empleo formal difícilmente se fortalecerá solo con incentivos tributarios.

"Sus efectos dependerán de la capacidad de generar crecimiento, inversión y mayor confianza empresarial, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Asimismo, los expertos coinciden en que las políticas de empleo formal deben complementarse con mayor flexibilidad laboral, incentivos para las PYME y una mayor certeza regulatoria", dijo.

Diario Financiero | Head hunters respaldan arista laboral del proyecto de reconstrucción, pero anticipan un impacto gradual en el mercado laboral

FACTOR ECONÓMICO

David Bravo, economista: "Llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta alza es compleja"



El economista volvió a dirigir una comisión asesora que, esta vez, busca proponer medidas concretas para reactivar el mercado laboral. Analiza también el proyecto de reforma tributaria del gobierno, cuya discusión, afirma, no se trata de pobres y ricos.

POR BELÉN VILQUEZ

Tercera y cuarta días tiene la Mesa de Reactivación Laboral para presentar su informe con propuestas concretas -no principios- para reactivar el mercado del trabajo. La instancia es dirigida por el economista David Bravo, quien a esta altura es un icono de las comisiones asesoras, y cuenta con la participación de otros reconocidos expertos en materia laboral, entre ellos, Alejandro Micco, Cecilia Cifuentes y María José Zaldivar.

La Mesa se reúne entre cuatro y cinco veces a la semana, la mayoría de las veces de forma telemática, y desde el fin de semana ha estado analizando las más de 80 propuestas que recibieron a través del canal ciudadano que abrieron.

Esta semana comenzaron las audiencias con organizaciones como Comunidad Mujer, Fundación Cristo Vive, Multigremial de Emprendedores, InfoCap, Fundación Empleo del Hogar de Cristo, entre otras; y la próxima se reunirán con otras 20 entidades, entre martes y jueves. El 12 de junio es la fecha límite para sus conclusiones, aunque Bravo asegura que les va a faltar tiempo. En conversación con Señal Fm, el

director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, aborda los objetivos de la Mesa, analiza el proyecto tributario del gobierno y defiende la importancia de ordenar las cuentas fiscales, todo esto en medio de una nueva alza del desempleo.

«La tasa de desocupación subió al 9,1% en el trimestre febrero-abril, el nivel más alto desde junio de 2021, influida por la mayor fuerza de trabajo. ¿Qué lectura hace de los datos?»

«Los números que entregó el INE son ciertamente muy malos. Una tasa de desocupación de 9,1% es un empeoramiento respecto a lo que hemos visto en los últimos años. De todas maneras, tiene una constante: llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta tasa al alza es compleja. Todavía faltan 258 mil empleos para poder alcanzar la misma tasa de desocupación que teníamos antes de la pandemia. La tasa de ocupación de 56,7% es tan baja como la que teníamos en el año 2010, que fue un año de crisis. Todos los termómetros del mercado laboral son indicadores que están marcando fiebre. Y este empeoramiento que hemos tenido en los últimos tres meses es bastante coherente con la caída de 0,5% en la actividad eco-

nómica. Entonces, evidentemente, empeora la actividad económica, la situación del empleo se deteriora aún más dentro de una situación de emergencia laboral.

«¿Qué trabajo ha estado realizando la comisión estas semanas de funcionamiento con miras a enfrenar esta emergencia laboral?»

«Es una comisión que, a diferencia de otras, parte de la base de un diagnóstico más o menos común y

“Ninguna persona que realmente aprecie el valor del trabajo debería tener un pensamiento que fuera anti crecimiento económico”

se va a concentrar en propuestas. El Ministro del Trabajo nos expresó el sentido de urgencia y ante ello la comisión se constituyó el 8 de mayo y estamos apuntando al 12 de junio para tratar de concluir nuestro trabajo, o, al menos, ya estar en la parte final. Tuvimos bastante éxito con las propuestas ciudadanas, nos llegó una gran cantidad de información y nos dimos cuenta que también había mucho material al que dedicarle tiempo a analizar.

Adicionalmente nosotros nos hemos juntado varias veces en la semana, tuvimos en la semana una reunión en el Ministerio del Trabajo con el ministro, donde nos juntamos más o menos a contarle un poco dónde estábamos, qué es lo que estamos haciendo.

«¿Qué temáticas se están abordando en el trabajo de la mesa?»

«Las temáticas nuestras son todas lo que tenga que ver con el mer-

especialmente además con lo que está en el proyecto de reconstrucción

«¿Todavía no hay un esbozo de medidas que vayan a estar incorporadas en el informe final?»

«Además de las propuestas ciudadanas, cada integrante debe tener su propio planteamiento...»

«La parte final de nuestro trabajo es poner todo sobre la mesa y tratar de hacer un balance de lo que vamos a recomendar. Es un trabajo colectivo, no es un trabajo individual. Ahora, ya se puede ver por los comentarios que cada uno hace, las preguntas, etc., que en realidad va a haber una importante convergencia en muchas de estas cosas. El desafío para nosotros es alto, porque también nos hemos propuesto ser lo más concretos posible. Por ejemplo, "hay que fortalecer el empleo" no es una medida, es un principio, es algo que es importante. Algunas cosas se van a poder hacer, otras no, pero nuestra tendencia más bien es a buscar en todas ellas cómo se pueden aplicar. Y para eso ayuda que la comisión tenga una combinación de personas. Hay personas que fueron autoridades, expertos del mercado laboral. Puede ser que nos vaya a faltar tiempo, especialmente en la parte más importante. Estamos

endo el mejor esfuerzo posible, a a ser perfecto, pero en lo que ueda aportar pienso que va a elevarse.

«¿Con discrepancias entre intos expertos, se habla de emergencia laboral. ¿Cuánto onde a factores estructurales ánto puede responder a la ión de una administración en scífico?»

«o he tenido una postura muy i sobre la causa de esto y los lemas que ha habido. Y obviate he tenido discrepancias con inistros del gobierno anterior, rabajo y de Hacienda, en esta íria; en particular por las medi- que se tomaron y que nos han rado una bifurcación. Los datos mérica Latina y de la OCDE y los ítros van en dirección contraria. ítras América Latina y la OCDE ído recuperando y mejorando asas de ocupación, Chile no las ígrado recuperar.

«¿situación objetiva es sería pregunta es cómo podemos íar, más allá de la perspectiva cada uno puede tener sobre o llegamos acá. La pregunta relevante para las personas y el país es cómo podemos salir ísto. Todos sabemos, además, ínso que cada uno de los que en la mesa se da cuenta que íma clara de salir de acá es con crecimiento económico. Pero ítras eso ocurre, mientras su- ís el ritmo de crecimiento de la íomía, ¿cuáles son las medidas podemos tomar? Eso es lo que ímos tratando de responder.

«¿El ministro Rau dijo que las pro- ítas íban a estar orientadas a citación, reconversión y forma- í. ¿Cómo conversa ese objetivo a eliminación o la modificación íncial que se le quiere hacer a ínquicia tributaria del Sence en íyecto de reforma tributaria?»

«íonversa bastante bien, porque el ístro Rau ha dicho que el que esa nación de la franquicia se pusiera íproyecto de reconstrucción no íe decir que no tengamos política

de capacitación. Y básicamente esa eliminación, que es una medida muy drástica, se asienta sobre la base de un diagnóstico que es de larga data y que está basado en que no ha habido evidencia de que el instrumento haya colaborado en la empleabilidad y en los salarios de las personas.

Teniendo tanto tiempo ese diagnóstico y siendo bastante cuantiosa la cantidad de recursos, cerca de US\$300 millones al año que se invierten ahí en algo que tiene o muestra poco impacto, es legítimo preguntarse qué es lo que hay que hacer, porque lo razonable sería que hubiera habido ya una reforma o se hubiera modificado. Independientemente de lo que vaya a resultar en el Congreso, si el Congreso va a ir en una vía o en otra o se va a validar, creo que

«es una gran oportunidad para que nos hagamos las preguntas correctas. Y esas preguntas son, evidentemente tiene que haber programas de capacitación, la pregunta es cuáles son, que características tienen. Porque si la franquicia se mantiene, quedó en evidencia a mi juicio con esta discusión, que hay que hacer los ajustes necesarios. La pregunta es, al haber eliminado a la franquicia, ¿estamos eliminando algo relevante? Y si es así, ¿cómo se tiene que reponer? ¿Cómo se tendría que reponer? Ahí vamos a dar nuestra opinión.

«¿Qué análisis hace del crédito tributario al empleo que se está proponiendo? ¿Es un buen instrumento o sería más conveniente destinar esos recursos a otro tipo de medidas que incentiven el empleo? Porque una de las críticas más profundas que se le hace a este crédito tributario es que no incentiva la contratación, sino que retiene.

«Como mesa estamos enfocados en cómo poder contribuir a la discusión complementaria al proyecto. Respecto de este crédito tributario del empleo, que es bastante voluminoso y masivo, también ahí queremos tomar cierto cuidado, en el sentido de

que evidentemente en una situación de problema del mercado laboral, herramientas como subsidios, por ejemplo, son una opción. Entonces nuestra idea va a ser tratar de analizar para este contexto en el que nos encontramos cuáles son las distintas herramientas.

Yo mismo mencioné -no como parte de la discusión de la mesa- que este era un crédito que apuntaba en lo positivo a compensar los incrementos en costos que hoy día están enfrentando y afectando a las personas que están en torno al salario mínimo. Entonces ese es el foco y si eso es así, evidentemente que está abordando ese tema que

No hay evidencia de que el Sence haya colaborado en la empleabilidad y en los salarios de las personas”

es complejo y que podría llevarnos a que la situación actual no sólo sea la que tenemos, sino que incluso peor, porque tenemos un problema de incremento en costos. Siempre a las herramientas hay que medirles costo y beneficio, y la pregunta es si esa es la herramienta que entrega el mayor beneficio considerando el costo que tiene.

«Una de las críticas que se ha hecho en torno a este crédito tributario es que con esos recursos se podría financiar completa la sala cuna y eso reactivaría el mercado laboral femenino. ¿Cuál es el análisis que está haciendo la mesa en torno a ese punto en particular?»

«Todos los que estamos en la mesa, cada uno ha sido un ferviente impulsor de hacer la reforma a la sala cuna. Ahí no tenemos muchas dudas al respecto. El gobierno también ha dicho que va a entregar sus indicaciones. Entendemos las restricciones fiscales que hay y todos esos elementos también van a estar en el análisis que hagamos. No creo que tengamos tantas diferencias en lo que se vaya a plantear.

«Pero dentro del análisis que están haciendo, ustedes tienen claro, me

imagino, si la tarea se enfoca en incentivar la contratación o si se enfoca en retener el empleo actual. Porque si se enfoca en lo primero, sala cuna es la alternativa de consenso. Si se enfoca en lo segundo, el crédito tributario podría ser una alternativa.

«Hay que hacer muchas cosas en paralelo. No hay balas de plata acá y el ideal es abordar todas las dimensiones. No basta con que sala cuna sea un elemento que lleva mucho tiempo. Sería reduccionista quedarse solamente con una, y por eso es muy importante también que Chile aborde el tema fiscal, porque los desafíos que tenemos son múltiples.

No hay evidencia de que el Sence haya colaborado en la empleabilidad y en los salarios de las personas”

Entonces, necesitamos volver a poner en orden todas las cuentas fiscales de las que Chile se caracterizó por un buen tiempo, porque eso nos va a permitir dar también el salto adicional que necesitamos en políticas como las que estamos mirando hoy día.

«Es claro que el mercado laboral está muy presionado por distintas razones. ¿Es el crecimiento económico la única vía para descomprimir esa presión?»

«Es una condición fundamental para que los esfuerzos sean consistentes en el tiempo y es también lo que explica que nosotros no nos estemos recuperando. ¿Cómo podría extrañar esta tasa de desocupación del 10% de mujeres, 8,9%, alza en el desempleo, justo cuando al mismo tiempo nosotros vemos el Imacec en el primer trimestre que tuvo caída? Es bastante coherente. Necesitamos crecer para mejorar las cuentas fiscales, para poder acelerar y mejorar el empleo. Por eso la discusión sobre el proyecto de reconstrucción es importante. No se trata, a mi juicio, de una discusión simplemente de pobres y ricos, o a quién le bajan los impuestos, estamos tratando de que la trayectoria de crecimiento de la

economía se mueva. Ninguna persona con conocimiento de economía, ninguna persona que realmente aprecie el valor del trabajo debería tener un pensamiento que fuera anti crecimiento económico.

«La tasa de desocupación subió al 9,1% en el trimestre febrero-abril, el nivel más alto desde junio de 2021, influida por la mayor fuerza de trabajo. ¿Qué lectura hace de los datos?»

«Los números que entregó el INE son ciertamente muy malos. Una tasa de desocupación de 9,1% es un empeoramiento respecto a lo que hemos visto en los últimos años. De todas maneras, tiene una constante: llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta alza es compleja. Todavía faltan 258 mil empleos para poder alcanzar la misma tasa de desocupación que teníamos antes de la pandemia. La tasa de ocupación de 56,7% es tan baja como la que teníamos en el año 2010, que fue un año de crisis. Todos los termómetros del mercado laboral son indicadores que están marcando fiebre. Y este empeoramiento que hemos tenido en los últimos tres meses es bastante coherente con la caída de 0,5% en la actividad económica. Entonces, evidentemente, empeora la actividad económica, la situación del empleo se deteriora aún más dentro de una situación de emergencia laboral.

«A dos semanas de tener que entregar el informe, ¿estas cifras cuánto presionan las medidas que vana presentar? ¿Qué tan inmediatas tendrán que ser?»

«Esta mesa de reactivación laboral se conformó el 8 de mayo, justo después de que se entregaron las cifras del INE del mes pasado. Las cifras de hoy día simplemente refuerzan la responsabilidad que sentimos todos los que estamos ahí: lo menos que podemos hacer es trabajar para algo que pueda ser de utilidad. Esperamos que el esfuerzo pueda valer la pena, pero eso se dirá después cuando se entreguen y se conozcan los resultados. 📌

Diario Financiero | David Bravo, economista: "Llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta alza es compleja"

Empleo, inversión y seguridad: líderes empresariales delinear prioridades de cara a la primera cuenta pública de Kast al país

Entre los principales sectores productivos, existe una preocupación transversal en torno a la situación laboral.



A horas de la primera Cuenta Pública del Presidente José Antonio Kast ante el Congreso en Valparaíso, el mundo empresarial afinó sus expectativas sobre el tono y contenido que esperan escuchar este lunes.

Y si bien transversalmente valoran que el proyecto de reconstrucción impulsado por el Ejecutivo haya recogido parte de las prioridades planteadas por el sector privado, los principales gremios coinciden en que el mensaje presidencial debe transformarse en una señal concreta de reactivación, con anuncios en inversión, seguridad y empleo.

El diagnóstico es transversal: Chile necesita recuperar crecimiento, destrabar proyectos y dar certezas a quienes invierten. A eso se suma una preocupación compartida por la seguridad pública y por el debilitamiento del mercado laboral, especialmente en mujeres, jóvenes y pequeñas empresas.

Además de reforzar que es necesario avanzar en materias como la reducción del impuesto corporativo, acercándolo a niveles más competitivos internacionalmente, la reintegración y la invariabilidad tributaria, la presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez, dijo que también esperan mensajes en materia de seguridad.

Diario Financiero |
Empleo, inversión y seguridad: líderes empresariales delinear prioridades de cara a la primera cuenta pública de Kast al país

Empleo formal y adaptabilidad

Por Cartas al director

31 MAYO 2026



Compartir Comentarios

SEÑOR DIRECTOR:

Las últimas cifras del mercado laboral muestran una señal que no debiera normalizarse: el empleo total crece débilmente, pero ese avance se explica principalmente por ocupaciones informales, mientras el empleo formal sigue perdiendo dinamismo. El problema, entonces, no es solo cuántos puestos se crean, sino qué tipo de empleo estamos generando.

Esta realidad debe llevarnos a una discusión más honesta. Si queremos recuperar empleo de calidad, con seguridad social, cotizaciones, derechos laborales y mejores ingresos, necesitamos que la formalidad vuelva a ser posible y atractiva tanto para trabajadores como para empleadores. Para ello, la política pública no puede limitarse a subsidios transitorios o diagnósticos generales: debe hacerse cargo de los costos, cargas y rigideces que hoy dificultan la contratación formal.

La legislación laboral vigente, aunque inspirada en fines legítimos de protección, no logra adaptarse a sectores con alta rotación, demanda variable, turnos, estacionalidad y necesidades operativas diversas. Las restricciones en materia de jornadas, contratación parcial, polifuncionalidad y organización del trabajo terminan afectando a quienes más necesitan opciones formales flexibles.

Promover mayor adaptabilidad no significa debilitar derechos laborales. Por el contrario, significa construir un marco moderno que permita que más personas ingresen a empleos formales, con protección y certezas. Chile no solo necesita más empleo: necesita más empleo formal.

José Pakomio

31 de mayo

La Tercera | Empleo formal y adaptabilidad

EDITORIAL

LA URGENCIA DE RECUPERAR EL EMPLEO FEMENINO

El mercado laboral chileno sigue entregando señales preocupantes. La tasa de desocupación llegó a 9,1% en el trimestre febrero-abril, su nivel más alto desde mediados de 2021, y completó ya 40 meses por sobre el 8%. Pero detrás de esa cifra general hay un dato aún más inquietante: el deterioro del empleo tiene hoy un rostro marcadamente femenino.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el aumento de las personas desocupadas en los últimos 12 meses fue explicado íntegramente por las mujeres. Mientras el desempleo masculino retrocedió a 8%, la tasa femenina escaló a 10,5%, con un alza de 0,8 punto porcentual. En otras palabras, una de cada 10 mujeres que busca trabajo no logra encontrarlo. Más grave aún, el número de mujeres desocupadas creció 10,1% en un año, impulsado tanto por quienes perdieron su empleo como por aquellas que intentan ingresar por primera vez al mercado laboral.

La situación refleja un problema estructural que Chile arrastra desde hace décadas. Las mujeres continúan enfrentando mayores barreras para participar y permanecer en el mercado laboral, especialmente cuando tienen hijos pequeños. La evidencia es abundante. Diversos estudios han mostrado que las responsabilidades de cuidado siguen siendo uno de los principales factores que explican la menor participación laboral femenina y las persistentes brechas de empleo.

A ello se suma un diseño legal que terminó generando incentivos contrarios a los que buscaba promover. La actual normativa de sala cuna obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a financiar este beneficio, asociando el costo exclusivamente a

la contratación de mujeres. El resultado ha sido ampliamente documentado: desincentivos a la contratación femenina, mayor informalidad y una brecha laboral que se mantiene incluso en períodos de crecimiento económico.

Por eso resulta relevante que el debate sobre la reforma al sistema de sala cuna haya vuelto al centro de la discusión. Lo novedoso esta vez es que existe algo poco frecuente en la política chilena reciente: un consenso transversal respecto de la necesidad de avanzar. Gobierno, oposición, centros de estudio y organizaciones de la sociedad civil coinciden en que el actual esquema debe

ser reemplazado por un mecanismo de financiamiento solidario que elimine el castigo implícito a la contratación de mujeres.

La discusión, por supuesto, debe considerar criterios de sostenibilidad fiscal y gradualidad. Pero el peor error sería volver a postergar una reforma cuya urgencia resulta cada vez más evidente.

No se trata solo de corregir una inequidad histórica. También es una medida económica. Estudios citados por ChileMujeres estiman que una mayor participación laboral femenina podría aportar entre 0,1 y 0,8 punto porcentual adicional al crecimiento del PIB.

Chile necesita recuperar dinamismo económico, elevar la productividad y crear empleo formal. Ninguno de esos objetivos será alcanzable mientras una parte significativa de las mujeres continúe enfrentando barreras que dificultan su incorporación al trabajo remunerado. Las cifras conocidas esta semana son una advertencia. La discusión sobre sala cuna ya no puede seguir siendo una promesa recurrente ni una reforma eternamente pendiente. Es una herramienta concreta para enfrentar una emergencia laboral que hoy golpea con especial fuerza a las mujeres.

Una de cada 10 mujeres que busca trabajo no logra encontrarlo. Más grave aún, el número de mujeres desocupadas creció 10,1% en un año.

Diario Financiero |
La urgencia de recuperar el empleo femenino



POR CAROLINA LEÓN

Una serie de propuestas en materia de indemnización por años de servicio, sala cuna, distribución de jornada y un rediseño al sistema de formación laboral hizo la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) a la mesa de reactivación laboral que anunció el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, a comienzos de mayo.

El gremio intenta contribuir precisamente a la instancia -integrada por nueve expertos-, que fue encomendada para diseñar acciones con foco en la creación de empleo femenino y juvenil, así como en reconversión y formación laboral.

Todo un marco que cobró aún más oportunidad el viernes, luego de que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informara un alza de hasta 9,1% de la tasa de desocupación en el país, con las mujeres en 10,9%.

Aquí el desarrollo de las principales propuestas de la industria.

1 Indemnización por años de servicio: un cambio estructural

Una idea apunta a revisar el diseño actual del esquema de indemnización por años de servicio (IAS), mecanismo que hoy creen que representa uno de los mayores

Indemnización a todo evento, sala cuna y jornada laboral: los frentes que abre la Sofofa para revivir el empleo

El gremio, liderado por Rosario Navarro, entregó a la mesa de reactivación laboral un documento con una serie de recomendaciones, las que también incluyen un rediseño al sistema de formación laboral.

costos asociados a la desvinculación y, según el gremio, opera como una barrera para la contratación y movilidad laboral.

Lo anterior, por cuanto ven que el sistema vigente genera rigideces que dificultan la reasignación de trabajadores y elevan la incertidumbre tanto para empresas como para empleados, especialmente en contextos de menor crecimiento.

La propuesta consiste en reemplazarlo por una indemnización a todo evento, o sea, que el trabajador reciba un aporte independiente de la causal de término de la relación laboral (incluyendo renuncia, vencimiento de plazo o mutuo acuerdo).

Para ello, los empleadores aportarían mensualmente un nuevo porcentaje a una cuenta individual del trabajador dentro del Seguro de Cesantía, de modo que, al finalizar la relación laboral, el trabajador pueda cobrar esos fondos de manera directa. Esta medida solo aplicaría para nuevos trabajadores.

Esta figura, dicen, no crearía un mecanismo nuevo. "El artículo 164 del Código del Trabajo ya contempla una indemnización a todo evento de forma voluntaria, con el mismo porcentaje de cotización del 4,11%. Lo que se propone es extender y hacer regla general ese mecanismo existente para todas las nuevas contrataciones indefinidas", expone

el documento de la Sofofa.

2 Sala cuna: reemplazar la responsabilidad exclusiva del empleador

El segundo eje apunta al sistema de sala cuna. El gremio plantea eliminar el umbral de 20 trabajadoras, y universalizar el derecho para todos los trabajadores dependientes con hijos menores de dos años.

Y si bien el gremio desliza que esto debe financiarse a través de una cotización -lo que debe ir de la mano de un fondo de sala cuna-, también sugieren reemplazar la responsabilidad exclusiva del empleador por un sistema de financiamiento compartido a través del fondo de sala cuna.

"La cotización debe extinguir completamente la obligación del empleador. El texto actualmente en tramitación establece que la responsabilidad del financiamiento es 'exclusiva' del empleador y que el fondo solo 'contribuye', lo que genera un pasivo laboral abierto, impredecible y con alto riesgo de judicialización. Sin certeza jurídica plena, el sistema introduce un costo indefinido que ninguna empresa puede presupuestar", dice la propuesta.

Y, en paralelo, refuerza que el



ampliar el uso de las bandas horarias para todos los trabajadores (herramienta que hoy solo pueden usar padres o cuidadores de menores de 12 años); avanzar en mayor certeza regulatoria sobre la posibilidad de pactar contratos con remuneración por hora trabajada, entre otros.

4 Capital humano: reformulación del sistema

En materia de formación, Sofofa expone la importancia de una transformación del sistema de desarrollo de capital humano. El eje central es pasar de un esquema fragmentado de capacitación hacia uno conectado con las necesidades reales del mercado laboral.

La propuesta incorpora avanzar en un sistema de inteligencia laboral para anticipar demanda de habilidades, una taxonomía común entre empleo y educación y mayor flexibilidad para rediseñar programas de Sence.

También se recomienda priorizar habilidades vinculadas a inteligencia artificial, digitalización, transición verde y reconversión laboral.

"El Sence, apoyado en los datos de Inteligencia Laboral, debe orientar los beneficios públicos hacia habilidades con impacto en empleabilidad y productividad", exponen.

También se propone impulsar el desarrollo de cursos masivos, gratuitos y en línea, enfocados en desafíos de la vida cotidiana -por ejemplo, alfabetización en inteligencia artificial similares al programa "Hago con IA", seguridad digital, y la educación financiera y



Rosario Navarro, presidenta de la Sofofa.

previsional- financiados mediante fondos públicos apalancados en la creación de contenido directos, donaciones de privados, uso de recursos del Fondo de Cesantía Solidario, e incentivos tributarios a la capacitación.

5 Empleo joven: el gran desafío

El último eje de las acciones impulsadas por

El gremio sugiere ajustes que permitan más adaptabilidad en la distribución del tiempo de trabajo para compatibilizar productividad, continuidad operacional y nuevas dinámicas laborales.

la Sofofa está puesto en el empleo juvenil. En esta dimensión, la invitación es a fortalecer la formación dual como herramienta para cerrar brechas entre educación técnico-profesional y mercado laboral.

La idea es ampliar el rol de las empresas como espacios de formación práctica y habilitar incentivos para financiar tutorías, acompañamiento, capacitación interna y procesos de aprendizaje de estudiantes dentro de las compañías.

A modo de ejemplo, desde el gremio proponen permitir, con condiciones de cofinanciamiento por definir, que las empresas realicen programas de formación dual o de aprendices con recursos de un incentivo tributario, incluyendo costos asociados a tutorías, acompañamiento, capacitación interna, equipamiento, traslados y procesos de formación práctica de estudiantes dentro de las empresas.

"Esto establece incentivos específicos para empresas a incorporar estudiantes de educación técnico-profesional bajo esta modalidad, especialmente en sectores con mayores brechas de capital humano y empleabilidad juvenil", señala el texto.

"El objetivo de esta agenda es ampliar la base laboral -integrando activamente a mujeres, jóvenes y adultos mayores-, enfrentar el desempleo y reducir de manera drástica la informalidad que hoy golpea al 25% de los ocupados. Buscamos incentivar empleos formales, sostenibles y de alta productividad, regulados por un marco normativo claro y flexible", expone el texto.

financiamiento del beneficio debe tener como foco crear el fondo con cotización del empleador, aporte fiscal en caso de déficit, y se debe sumar una instancia técnica de fijación del monto revisable cada cinco años, y gradualidad diferencial para empresas con menos de 50 trabajadores.

3 Jornada laboral: mayor organización y flexibilidad

La organización de la jornada es otro de los puntos abordados. La Sofofa aconseja ajustes que permitan más adaptabilidad en la distribución del tiempo de trabajo para compatibilizar productividad, continuidad operacional y nuevas dinámicas laborales.

El planteamiento se da en medio de la implementación gradual de la reducción del esquema laboral de 44 a 42 horas semanales. La idea es que den más herramientas para ordenar turnos, enfrentar variaciones de demanda y acomodar necesidades de distintos sectores productivos.

Específicamente, el gremio pone sobre la mesa actualizar el Reglamento sobre Sistemas de Jornadas Excepcionales, incorporando criterios que permitan flexibilizar la autorización de ese tipo de figuras por parte de la Dirección del Trabajo;

locales@grupoddi.cl
+569 4700 0000

GRUPO DDI

BUSCAMOS LOCALES PARA

Mall Chino
1.000 a 2.500 m².

Librería y Cotillón
100 y 200 m².

Sala de juegos
1.000 a 3.000 m².

GYM
500 a 2.000 m².

Otros Formatos
250 a 500 m².

Sólo Locales de 1 piso. En zonas de alto tráfico.

Todo Chile

locales@grupoddi.cl
+569 4700 0000

GRUPO DDI

BUSCAMOS PARA IMPORTANTE CADENA

70>>> 180 a 350 m².
Locales

Toda la Región Metropolitana

Diario Financiero | Indemnización a todo evento, sala cuna y jornada laboral: los frentes que abre la Sofofa para revivir el empleo

Mercado laboral: una clara desconexión

Claudio Sapelli
Faro UDD



Hay una muy clara desconexión en Chile entre el marco regulatorio del mercado laboral y la dotación de capital humano (o de habilidades) de las personas, en particular si se le compara con la OCDE. Chile tiene habilidades muy por debajo de la media de la OCDE, y las regulaciones son más exigentes (o mucho más exigentes), lo que aumenta el costo de la mano de obra. Esta desconexión causa buena parte de las características indeseables del mercado laboral chileno (particularmente la baja capacidad de generar empleo).

Veamos. En Chile las habilidades están 20% por debajo de la media de la OCDE (si utilizamos como medida los resultados de la prueba PIAAC de la OCDE, que mide competencias entre adultos). Esto porque la media para habilidades lectoras/numéricas en la OCDE es 260/263, pero en Chile los valores son 218 y 214. Para ilustrar el punto de otra manera: en habilidades la distancia entre Chile y Portugal es similar a la distancia entre Bolivia y Chile; o sea, es muy grande.

Para las regulaciones daré dos ejemplos. Primero, está el nivel del salario mínimo. Este se suele medir por su relación con la mediana de ingresos. Si está muy cerca de la mediana genera fuerte presión sobre la distribución de salarios y los desalinea respecto a lo que justifica las habilidades de la población. Dicha razón en Chile era de 75 en el 2024, que es muy alto. La media de la OCDE es de 55. O sea, Chile está 36% por arriba de la media de la OCDE, con habilidades 20% por debajo. La desconexión es evidente.

Una segunda medida de las regulaciones del mercado laboral es qué tan caro es despedir a una persona que ha trabajado un año en una empresa. La OCDE lo mide por un indicador de "protección del empleo". Respecto de este indicador, el índice de Chile es levemente (3%) superior al promedio de la OCDE. O sea, nuevamente es superior, aunque ahora no por un margen tan grande como para el salario mínimo.

Chile tiene habilidades sustancialmente menores a la OCDE, pero la regulación hace a sus trabajadores más caros de lo que sucede en el promedio de la OCDE. Pareciera una paradoja, pero es real, y explica la incapacidad del mercado laboral de generar empleo y el alto y persistente desempleo (8,9% en la última medición).

¿Qué hacer? Es necesario que el salario mínimo empiece a bajar respecto de la mediana, y abaratar en lo posible los costos que significan otras regulaciones. Esto no implica necesariamente desproteger a los trabajadores, el efecto del salario mínimo puede replicarse vía transferencias y el beneficio de la indemnización por años de servicios a través del seguro de desempleo: hay medidas que cumplen con el objetivo de ir en ayuda de los más necesitados sin por ello interferir en el crecimiento del empleo.

La Tercera | [Mercado laboral: una clara desconexión](#)

J.P. PALACIOS

El dato de la tasa nacional de desempleo de 9,1% que se registró en el trimestre febrero-abril encendió las alertas sobre la necesidad de apurar el tranco con iniciativas que permitan superar la emergencia que enfrenta el mercado laboral.

A nivel técnico han surgido varias propuestas para enfrentar este complejo escenario. Algunas recomendaciones han llegado a manos de la "comisión Bravo", grupo de expertos liderado por el economista David Bravo que convocó el Ministerio del Trabajo para sugerir cambios a la regulación.

Foco en crecimiento

Hay consenso en que unas de las principales iniciativas que podría mejorar los índices laborales es el impulso al crecimiento económico. En ese plano, el Gobierno ha defendido los efectos que tendrá el proyecto de Reconstrucción sobre la inversión y la creación de puestos de trabajo.

En esa línea, el economista y socio de Rojas y Asociados, Patricio Rojas, plantea poner en el corto plazo el foco en la reactivación del sector de vivienda e infraestructura.

"La recuperación de la construcción y cualquier medida que vaya orientada a recuperar ese sector, varias de las cuales están en la reforma (de Reconstrucción), es necesario que se puedan viabilizar lo más pronto posible. La reconstrucción y la agilidad de los ministerios de Vivienda y de Obras Públicas son claves para que la economía tome mayor dinamismo y recupere sectores muy debilitados. En la medida en que se generen en torno a 150 mil empleos, podemos acercarnos a tasas de desempleo por debajo del 8% en un período corto", calcula Rojas.

Cambios en indemnización

Un tema que también surge para corregir los desincentivos a la contratación formal es la modificación a la parte regulatoria

Iniciativas que han surgido de parte del mundo técnico

Crédito condicionado al empleo, sala cuna y ayudas a pymes: Las propuestas para la emergencia laboral

- Otras medidas apuntan a apurar la recuperación del sector de la construcción y cambiar el diseño del régimen de indemnización por despidos de trabajadores.



En el último trimestre móvil, el número de personas desocupadas alcanzó las 945 mil, la cifra más alta desde fines de 2020, en plena crisis sanitaria.

del mercado del trabajo.

Juan Bravo, director del Ocec de la U. Diego Portales, plantea que es clave tener una "estrategia clara" en materia de capacitación, formación continua y reconversión laboral "en un ambiente de cambio tecnológico acelerado". También sugiere reformar el diseño del actual sistema de indemnización por años de servicio, yendo hacia un fortalecimiento del Seguro de Cesantía, que "reduzca o elimine

los efectos perniciosos que provoca la actual regulación de indemnizaciones sobre la contratación formal".

El exministro de Hacienda Nicolás Eyzaguirre coincide con un cambio a ese sistema. "El tema de fondo en el tema del desempleo es el régimen de indemnizaciones, que es un tema política-

mente súper difícil, pero la OECD lo viene planteando hace mucho tiempo", dijo en radio Cooperativa.

Bravo también plantea modificar el diseño del crédito tributario al empleo, que está en el proyecto de Reconstrucción. "Requiere correcciones relevantes, afinando mejor el incentivo para los gru-

pos prioritarios, y además debe reducir significativamente su costo fiscal, lo que puede lograrse si se le diseña como un estímulo temporal (1 a 2 años) y que solo se otorgue cuando hay aumentos netos de dotación, aunque con flexibilidad para dotarlo de incentivos a la retención en escenarios complejos". Agrega que "es muy importante que este incentivo sea complementario al Subsidio Unificado al Empleo, que ya fue aprobado, de tal manera que los empleadores tengan la opción de elegir cuál de los incentivos es el que más les favorece".

Creación de 42 mil puestos

Un documento del Instituto de Políticas Públicas de la U. Andrés Bello propone un conjunto de medidas orientadas a mejorar la contratación formal y acelerar la reinserción laboral, en un contexto marcado por persistentes fricciones en el mercado del trabajo y limitaciones de los instrumentos como los sistemas de capacitación.

Una primera iniciativa busca potenciar las prácticas laborales como herramienta de inserción laboral, extendiéndolas a personas desempleadas para que puedan realizar una pasantía por seis meses como forma de capacitación en la industria real.

Un segundo planteamiento consiste en incorporar un incen-

tivo al reemplazo temprano, permitiendo que quienes se reincorporan al mercado laboral reten- gan un porcentaje relevante del saldo del seguro de cesantía no utilizado en el período.

Otro cambio se focaliza en el empleo de las micro y pequeñas empresas. Tomando mecanismos similares implementados en España y Portugal, la propuesta plantea un subsidio temporal a nuevas contrataciones formales en pymes, financiado con una fracción acotada del Fondo de Cesantía Solidario. Se estima que estas medidas podrían crear hasta 42 mil empleos formales y reducir el desempleo en 0,4 puntos.

El plan del Gobierno

Además del proyecto de "ley miscelánea", el Ejecutivo en junio presentará en el Senado indicaciones para reactivar la discusión del proyecto de sala cuna.

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, anticipó que uno de los focos es el empleo: "Hay varios efectos potenciales, puede aumentar la participación laboral y el empleo femenino. Puede que incorpore mujeres que hoy están en la inactividad, que no pueden acceder al mundo del trabajo y puede que mujeres que sí están buscando trabajo y no lo encuentran, al eliminar esta barrera que impone el artículo 203 (del Código del Trabajo), tengan más posibilidades de encontrar un empleo", estima.

Los ejes que el empresariado pide priorizar en la Cuenta Pública presidencial

En el sector productivo, destacan que el proyecto "misceláneo" de reconstrucción recoge buena parte de sus inquietudes, pero esperan nuevos anuncios en aspectos como sala cuna, subsidios a la tasa hipotecaria o infraestructura hídrica.

REPORTEROS

La agenda del Gobierno en materia económica se ha concentrado casi de forma exclusiva en

el tránsito de la ley "miscelánea" de reconstrucción, un conjunto amplio de reformas con foco en el ámbito laboral que tiene apoyo transversal en el empresariado.

Sin embargo, el detentador de los principales indicadores sobre actividad económica, empleo, y un escenario internacional más desfavorable tienen

inquieto al sector privado, que espera en la primera Cuenta Pública del Presidente, José Antonio Kuczynski, anuncios concretos para reactivar el crecimiento.

La mayoría pone el foco en los retos económicos y mejoras regulatorias que promuevan el crecimiento, pero también exigen, aunque las demandas sectoriales

les de los premios consultados por "El Mercurio" también revelan interés por medidas que, hasta ahora, han estado excluidas de la agenda del Ejecutivo.

CPC con foco en competitividad tributaria



Susana Jiménez, presidenta de CPC

Para la presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez, el deterioro de los indicadores económicos es un factor de preocupación, y por eso espera "medidas que permitan generar mejores condiciones para crecer, invertir y crear empleo. La última cifra de desempleo, que alcanzó 9,1%, hace imperioso avanzar en medidas que reactiven la inversión y permitan recuperar dinamismo económico. Hoy la principal urgencia es volver a generar oportunidades laborales para los cerca de 750 mil personas que buscan trabajo y también para los 2,5 millones de trabajadores que se desvirtúan en la informalidad". En este sentido, sostiene que la más relevante será "avanzar en medidas que impulsen la competitividad del país. Una reducción del impuesto corporativo hacia niveles más alineados con los estándares internacionales y una agenda decidida para agilizar los permisos sectoriales y ambientales pueden ayudar a desbloquear proyectos, atraer inversión y generar más empleo".

En Icare piden orden y certezas



Nolgar Paulmann, presidente de Icare

Desde el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (Icare), Nolgar Paulmann está dispuesto su cargo para dar paso a Renzo Carera. En su último mensaje de cese al Gobierno, plantea expectativas más bien acotadas. "Las expectativas sobre la primera Cuenta Pública del Presidente, José Antonio Kuczynski, están focalizadas en los tres temas más urgentes para Chile, que son seguridad, crecimiento económico y empleo. Como país, debemos fortalecer la productividad, la inversión, el orden de las cuentas fiscales y recuperar la seguridad, para que los chilenos mejoren su calidad de vida con mejores empleos y más oportunidades para sus familias chilenas", dice. Remarca también la importancia de una buena relación entre el mundo empresarial y el sector público, dado que "Chile ya demostró que puede avanzar cuando existe claridad, sentido de urgencia y colaboración público-privada que permita que el crecimiento se propague a todos los sectores de nuestra sociedad".

Financiamiento y nueva ley para las pymes



Juan Pablo Sewell, presidente de la Multibancaria Nacional

Desde el mundo de las pymes, el presidente de la Multibancaria Nacional, Juan Pablo Sewell, es ambicioso en sus expectativas sobre la Cuenta Pública. Espera que marque "un punto de inflexión, con anuncios concretos que permitan enfrentar el complejo escenario económico y financiero que vive hoy miles de emprendedores. Creemos que es fundamental avanzar hacia un verdadero Estado Pyme 2.0, materializando la Ley 20.024 e incorporando herramientas acordes a la realidad actual, especialmente en materia de seguridad, cortos regulatorios y competitividad". Dice que esta norma, donde se otorga al Estado a evaluar el impacto de nuevas regulaciones sobre las empresas de menor tamaño, "no se está cumpliendo a cabalidad, y eso termina trasladándose en más costos y burocracia". En el mismo sentido, cree que es relevante entregar una mayor certeza tributaria al mundo pyme, y que "es clave mantener la tasa de 12,5%".

La construcción presiona por un nuevo subsidio a la tasa



Alfredo Echavarría, presidente de la CDC

En la Cámara Chilena de la Construcción (CCC), su presidente, Alfredo Echavarría, espera "un fuerte ímpetu en aquellos medidas que permitan recuperar el crecimiento económico y generar más empleo formal. Chile sufre ya 40 meses con una tasa de desempleo superior al 8%, una situación que afecta directamente a miles de familias y que requiere acciones decididas para impulsar la inversión y la actividad económica". En este sentido, más allá de medidas completamente nuevas, dice, "una señal positiva sería reforzar y proyectar aquellas políticas públicas que ya han demostrado resultados concretos y un uso eficiente de los recursos fiscales". Se refiere al subsidio sobre la tasa de interés para créditos hipotecarios, y plantea que "una reforma muy bien recibida sería la extensión de la ley de subsidio a la tasa hipotecaria. Esta iniciativa ha permitido que miles de familias accedan a financiamiento para la compra de una vivienda, al mismo tiempo que ha contribuido a reducir el stock habitacional disponible".

Seguridad y turismo para fortalecer el comercio



José Pakemán, presidente de la ODC

En la Cámara Nacional de Comercio (ONC), su presidente, José Pakemán, indica que "la primera Cuenta Pública debería poner el acento en tres prioridades: reactivar el mercado laboral, fortalecer la seguridad e impulsar el turismo. Son ámbitos directamente vinculados con la capacidad del país de retener el crecimiento económico, fortalecer a las pymes, mejorar la calidad de vida de las personas y desenvolver dinamismo a las regiones". En materia de empleo, propone avanzar en una agenda que reduzca los costos y burocracia de operar formalmente, mientras en seguridad espera "una estrategia más firme y coordinada para recuperar los barrios comerciales y reanudar la afluencia de comercio legal y los roles que operan al margen de la ley. Esto exige una mayor coordinación entre el Estado, los municipios, las policías y el sector privado". Agrega que "el turismo debe ser parte central de la reactivación".

Sofía pone énfasis en capacitación y Sala Cuna



Rosario Navarro, presidenta de Sofía

La presidenta de Sofía, Rosario Navarro, tiene un diagnóstico similar al que expone la CPC, donde el tema de mayor preocupación es hoy día la crisis laboral derivada del estancamiento económico. En este sentido, la dirigente dice que "seguimos señalando en ámbitos decisivos para recuperar crecimiento, inversión y confianza. Primero, fortalecer el empleo, la capacitación y la formación de capital humano. Otro desafío decisivo y relevante es la informalidad, empleo juvenil y adaptación tecnológica, por lo que es importante avanzar en iniciativas que impulsen la empleabilidad, la reconversión laboral y una mejor articulación entre educación, empresa y desarrollo productivo". En lo específico, Navarro cree que una buena fórmula para comenzar a recomponer el deterioro del mercado laboral pasa por destrabar un elemento que ya forma parte de la agenda del Ejecutivo, pero con mayor centralidad: la reforma que amplió el acceso a sala cuna.

El mundo sindical espera apoyo directo a trabajadores



José Manuel Díaz, presidente de la CUT

Desde la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), los desafíos en torno a lo que esperan del Presidente José Antonio Kuczynski. Aunque el presidente de la multitudinaria José Manuel Díaz, también le preocupa la crisis laboral, cree que los avances del Gobierno deben considerarse medios de apoyo que sean más ágiles en relación con la magnitud del problema. "Esperamos que esta Cuenta Pública no se limite a cifras estadísticas, sino que plantee una mirada de desarrollo real para el país. Chile necesita avanzar hacia un modelo de crecimiento con valor agregado, que venga desde el control a los y los trabajadores". Por eso, creemos fundamental que el Gobierno retome y la cooperación del poder adquisitivo estén en el centro de las medidas, especialmente como herramienta concreta para recuperar la potencia y fortalecer el consumo interno", plantea.

La minería busca capitalizar el ciclo del cobre



Jorge Riesco, presidente de Socu

El presidente de la Sociedad Nacional de Minería (Socumi), Jorge Riesco, señala positivamente la agenda que ha impulsado el Gobierno, y cree que recoge "parte importante de las inquietudes que el sector productivo ha venido planteando respecto de inversión, crecimiento y competitividad". Sin embargo, agrega, "para que Chile pueda realmente capitalizar el actual ciclo de precios del cobre y reanudar dinamismo económico, esperamos que la Cuenta Pública consolide una agenda clara de reactivación estructural y certezas para la inversión". Para lograr eso, cree que hay tres urgencias prioritarias. Dos de ellas están relacionadas, pues cree que, en primer lugar, se debe "avanzar decididamente en la modernización del sistema de permisos y evaluación ambiental, reduciendo la permilogía". En la misma línea, remarca que es importante "asegurar la certeza jurídica y la estabilidad regulatoria".

La banca busca nuevo foco en inclusión financiera



José Manuel Mesa, presidente de la Abf

En la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (Abif) creen que las agendas nacional y sectorial están estrechamente relacionadas. Por eso, esperan "un foco claro en tres grandes urgencias para el desarrollo del país: crecimiento económico, seguridad e inclusión financiera. Son temas profundamente conectados entre sí y que resultan fundamentales para recuperar dinamismo, inversión y oportunidades para las personas y las empresas". "Chile necesita una agenda que facilite el acceso de más personas al sistema financiero formal, reduzca la informalidad y elimine barreras que hoy dificultan el acceso al crédito y otros servicios financieros. En esa línea, vemos espacio para impulsar modernizaciones regulatorias y tecnológicas que permitan ampliar el acceso, reducir costos y mejorar la experiencia de los usuarios", agregan.

Agenda hídrica, al centro de las demandas agrícolas



Antonio Walker, presidente de la SBA

Desde la Sociedad Nacional de Agricultores (SNA) comparten la preocupación por la inactivación económica y la situación de inversión, sobre todo a nivel regional, pero creen que se requiere abordar temas sensibles para que el agro pueda contribuir en esta materia. "En primer lugar, el agro debe estar al centro de la agenda. Chile requiere avanzar en infraestructura hídrica, embalses, acumulación, tecnificación del riego, riego por aspersión y canales para la inversión. La seguridad hídrica es clave para impulsar el crecimiento agrícola, empleo rural y desarrollo regional", sostiene su presidente, Antonio Walker. Agrega que "es importante que el proyecto de reconstrucción incorpore financiamiento productivo. Muchos agricultores, pequeños y medianos, enfrentan mayores costos, restricciones de capital de trabajo y dificultades de acceso al crédito. Por ello, se requiere instrumentos de garantía, financiamiento oportuno".

El Mercurio | Los ejes que el empresariado pide priorizar en la Cuenta Pública presidencial

David Bravo, economista:

"Llevamos 40 meses con tasas de 8% o más, pero ahora esta alza es compleja"

El economista volvió a dirigir una comisión asesora que, esta vez, busca proponer medidas concretas para reactivar el mercado laboral. Analiza también el proyecto de reforma tributaria del gobierno, cuya discusión, afirma, no se trata de pobres y ricos.



POR BELÉN VILQUEZ

Treinta y cuatro días tiene la Mesa de Reactivación Laboral para presentar su informe con propuestas concretas -no principios- para reactivar el mercado del trabajo. La instancia es dirigida por el economista David Bravo, quien a esta altura es un ícono de las comisiones asesoras, y cuenta con la participación de otros reconocidos expertos en materia laboral, entre ellos, Alejandro Micco, Cecilia Cifuentes y María José Zaldivar.

La Mesa se reúne entre cuatro y cinco veces a la semana, la mayoría de las veces de forma telemática, y desde el fin de semana ha estado analizando las más de 80 propuestas que recibieron a través del canal ciudadano que abrieron.

Esta semana comenzaron las audiencias con organizaciones como Comunidad Mujer, Fundación Cristo Vive, Multigremial de Emprendedores, InfoCap, Fundación Empleo del Hogar de Cristo, entre otras; y la próxima se reunirán con otras 20 entidades, entre martes y jueves. El 12 de junio es la fecha límite para sus conclusiones, aunque Bravo asegura que les va a faltar tiempo. En conversación con Señal DF, el

director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, aborda los objetivos de la Mesa, analiza el proyecto tributario del gobierno y defiende la importancia de ordenar las cuentas fiscales, todo esto en medio de una nueva alza del desempleo.

La tasa de desocupación subió al 9,1% en el trimestre febrero-abril, el nivel más alto desde junio de 2021, influida por la mayor fuerza de trabajo. ¿Qué lectura hace de los datos?

Los números que entregó el INE son ciertamente muy malos. Una tasa de desocupación de 9,1% es un empeoramiento respecto a lo que hemos visto en los últimos años. De todas maneras, tiene una constante: llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta tasa al alza es compleja. Todavía faltan 258 mil empleos para poder alcanzar la misma tasa de desocupación que teníamos antes de la pandemia. La tasa de ocupación de 56,7% es tan baja como la que teníamos en el año 2010, que fue un año de crisis. Todos los termómetros del mercado laboral son indicadores que están marcando fiebre. Y este empeoramiento que hemos tenido en los últimos tres meses es bastante coherente con la caída de 0,5% en la actividad eco-

nómica. Entonces, evidentemente, empeora la actividad económica, la situación del empleo se deteriora aún más dentro de una situación de emergencia laboral.

¿Qué trabajo ha estado realizando la comisión estas semanas de funcionamiento con miras a enfrentar esta emergencia laboral?

Es una comisión que, a diferencia de otras, parte de la base de un diagnóstico más o menos común y

Adicionalmente nosotros nos hemos juntado varias veces en la semana, tuvimos en la semana una reunión en el Ministerio del Trabajo con el ministro, donde nos juntamos más o menos a contarle un poco dónde estábamos, qué es lo que estamos haciendo.

¿Qué temáticas se están abordando en el trabajo de la mesa?

Las temáticas nuestras son todo lo que tenga que ver con el mer-

Ninguna persona que realmente aprecie el valor del trabajo debería tener un pensamiento que fuera anti crecimiento económico"

se va a concentrar en propuestas. El Ministerio del Trabajo nos expresó el sentido de urgencia y ante ella la comisión se constituyó el 8 de mayo y estamos apuntando al 12 de junio para tratar de concluir nuestro trabajo, o, al menos, ya estar en la parte final. Tuvimos mucho éxito con las propuestas ciudadanas, nos llegó una gran cantidad de información y nos dimos cuenta que también había mucho material al que dedicarle tiempo a analizar.

Adicionalmente nosotros nos hemos juntado varias veces en la semana, tuvimos en la semana una reunión en el Ministerio del Trabajo con el ministro, donde nos juntamos más o menos a contarle un poco dónde estábamos, qué es lo que estamos haciendo.

especialmente además con lo que está en el proyecto de reconstrucción

¿Todavía no hay un esbozo de medidas que vayan a estar incorporadas en el informe final? Además de las propuestas ciudadanas, cada integrante debe tener su propio planteamiento...

La parte final de nuestro trabajo es poner todo sobre la mesa y tratar de hacer un balance de lo que vamos a recomendar. Es un trabajo colectivo, no es un trabajo individual. Ahora, ya se puede ver por los comentarios que cada uno hace, las preguntas, etc., que en realidad va a haber una importante convergencia en muchas de estas cosas. El desafío para nosotros es alto, porque también nos hemos propuesto ser lo más concretos posible. Por ejemplo, "hay que fortalecer el empleo" no es una medida, es un principio, es algo que es importante. Algunas cosas se van a poder hacer, otras no, pero nuestra tendencia más bien es a buscar en todas ellas cómo se pueden aplicar. Y para eso ayuda que la comisión tenga una combinación de personas. Hay personas que fueron autoridades, expertos del mercado laboral. Puede ser que nos vaya a faltar tiempo, especialmente en la parte más importante. Estamos

haciendo el mejor esfuerzo posible, no va a ser perfecto, pero en lo que se pueda aportar pienso que va a ser relevante.

Aún con discrepancias entre distintos expertos, se habla de una emergencia laboral. ¿Cuánto responde a factores estructurales y cuánto puede responder a la gestión de una administración en específico?

Yo he tenido una postura muy clara sobre la causa de esto y los problemas que ha habido. Y obviamente he tenido discrepancias con los ministros del gobierno anterior, de Trabajo y de Hacienda, en esta materia; en particular por las medidas que se tomaron y que nos han generado una bifurcación. Los datos de América Latina y de la OCDE y los nuestros van en dirección contraria. Mientras América Latina y la OCDE han ido recuperando y mejorando sus tasas de ocupación, Chile no las ha logrado recuperar.

La situación objetiva es seria y la pregunta es cómo podemos ayudar, más allá de la perspectiva que cada uno puede tener sobre cómo llegamos acá. La pregunta más relevante para las personas y para el país es cómo podemos salir de esto. Todos sabemos, además, y pienso que cada uno de los que está en la mesa se da cuenta que la forma clara de salir de acá es con más crecimiento económico. Pero mientras eso ocurre, mientras sumamos el ritmo de crecimiento de la economía, ¿cuáles son las medidas que podemos tomar? Eso es lo que estamos tratando de responder.

El ministro Rau dijo que las propuestas iban a estar orientadas a capacitación, reconversión y formación. ¿Cómo conversa ese objetivo con la eliminación o la modificación sustancial que se le quiere hacer a la franquicia tributaria del Sence en el proyecto de reforma tributaria?

Conversa bastante bien, porque el ministro Rau ha dicho que el que esa eliminación de la franquicia se pusiera en el proyecto de reconstrucción no quiere decir que no tengamos política

de capacitación. Y básicamente esa eliminación, que es una medida muy drástica, se asienta sobre la base de un diagnóstico que es de larga data y que está basado en que no ha habido evidencia de que el instrumento haya colaborado en la empleabilidad y en los salarios de las personas.

Teniendo tanto tiempo ese diagnóstico y siendo bastante cuantiosa la cantidad de recursos, cerca de US\$300 millones al año que se invierten ahí en algo que tiene o muestra poco impacto, es legítimo preguntarse qué es lo que hay que hacer, porque lo razonable sería que hubiera habido ya una reforma o se hubiera modificado. Independientemente de lo que vaya a resultar en el Congreso, si el Congreso va a ir en una vía o en otra o se va a validar, creo que

es una gran oportunidad para que nos hagamos las preguntas correctas. Y esas preguntas son, evidentemente tiene que haber programas de capacitación, la pregunta es cuáles son, qué características tienen. Porque si la franquicia se mantiene, quedó en evidencia a mi juicio con esta discusión, que hay que hacer los ajustes necesarios. La pregunta es, al haber eliminado a la franquicia, ¿estamos eliminando algo relevante? Y si es así, ¿cómo se tiene que reponer? ¿Cómo se tendría que reponer? Ahí vamos a dar nuestra opinión.

¿Qué análisis hace del crédito tributario al empleo que se está proponiendo? ¿Es un buen instrumento o sería más conveniente destinar esos recursos a otro tipo de medidas que incentiven el empleo? Porque una de las críticas más profundas que se le hace a este crédito tributario es que no incentiva la contratación, sino que retiene.

Como mesa estamos enfocados en cómo poder contribuir a la discusión complementaria al proyecto. Respecto de este crédito tributario del empleo, que es bastante voluminoso y masivo, también ahí queremos tomar cierto cuidado, en el sentido de

que evidentemente en una situación de problema del mercado laboral, herramientas como subsidios, por ejemplo, son una opción. Entonces nuestra idea va a ser tratar de analizar para este contexto en el que nos encontramos cuáles son las distintas herramientas.

Yo mismo mencioné -no como parte de la discusión de la mesa- que este era un crédito que apuntaba en lo positivo a compensar los incrementos en costos que hoy día están enfrentando y afectando a las personas que están en torno al salario mínimo. Entonces ese es el foco y si eso es así, evidentemente que está abordando ese tema que

No hay evidencia de que el Sence haya colaborado en la empleabilidad y en los salarios de las personas"

es complejo y que podría llevarnos a que la situación actual no sólo sea la que tenemos, sino que incluso peor, porque tenemos un problema de incremento en costos. Siempre a las herramientas hay que medirles costo y beneficio, y la pregunta es si esa es la herramienta que entrega el mayor beneficio considerando el costo que tiene.

Una de las críticas que se ha hecho en torno a este crédito tributario es que con esos recursos se podría financiar completa la sala cuna y eso reactivaría el mercado laboral femenino. ¿Cuál es el análisis que está haciendo la mesa en torno a ese punto en particular?

Todos los que estamos en la mesa, cada uno ha sido un ferviente impulsor de hacer la reforma a la sala cuna. Ahí no tenemos muchas dudas al respecto. El gobierno también ha dicho que va a entregar sus indicaciones. Entendemos las restricciones fiscales que hay y todos esos elementos también van a estar en el análisis que hagamos. No creo que tengamos tantas diferencias en lo que se vaya a plantear.

Perro dentro del análisis que están haciendo, ustedes tienen claro, me

imagino, si la tarea se enfoca en incentivar la contratación o si se enfoca en retener el empleo actual. Porque si se enfoca en lo primero, sala cuna es la alternativa de consenso. Si se enfoca en lo segundo, el crédito tributario podría ser una alternativa.

Hay que hacer muchas cosas en paralelo. No hay balas de plata acá y el ideal es abordar todas las dimensiones. No basta con que sala cuna sea un elemento que lleva mucho tiempo. Sería reduccionista quedarse solamente con una, y por eso es muy importante también que Chile aborde el tema fiscal, porque los desafíos que tenemos son múltiples.

Entonces, necesitamos volver a poner en orden todas las cuentas fiscales de las que Chile se caracterizó por un buen tiempo, porque eso nos va a permitir dar también el salto adicional que necesitamos en políticas como las que estamos mirando hoy día.

Es claro que el mercado laboral está muy presionado por distintas razones. ¿Es el crecimiento económico la única vía para descomprimir esa presión?

Es una condición fundamental para que los esfuerzos sean consistentes en el tiempo y es también lo que explica que nosotros no nos estemos recuperando. ¿Cómo podría extrañar esta tasa de desocupación del 10% de mujeres, 8,9%, alza en el desempleo, justo cuando al mismo tiempo nosotros vemos el Imacec en el primer trimestre que tuvo caída? Es bastante coherente. Necesitamos crecer para mejorar las cuentas fiscales, para poder acelerar y mejorar el empleo. Por eso la discusión sobre el proyecto de reconstrucción es importante. No se trata, a mi juicio, de una discusión simplemente de pobres y ricos, o a quién le bajan los impuestos, estamos tratando de que la trayectoria de crecimiento de la

economía se mueva. Ninguna persona con conocimiento de economía, ninguna persona que realmente aprecie el valor del trabajo debería tener un pensamiento que fuera anti crecimiento económico.

La tasa de desocupación subió al 9,1% en el trimestre febrero-abril, el nivel más alto desde junio de 2021, influida por la mayor fuerza de trabajo. ¿Qué lectura hace de los datos?

Los números que entregó el INE son ciertamente muy malos. Una tasa de desocupación de 9,1% es un empeoramiento respecto a lo que hemos visto en los últimos años. De todas maneras, tiene una constante: llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta alza es compleja. Todavía faltan 258 mil empleos para poder alcanzar la misma tasa de desocupación que teníamos antes de la pandemia. La tasa de ocupación de 56,7% es tan baja como la que teníamos en el año 2010, que fue un año de crisis. Todos los termómetros del mercado laboral son indicadores que están marcando fiebre. Y este empeoramiento que hemos tenido en los últimos tres meses es bastante coherente con la caída de 0,5% en la actividad económica. Entonces, evidentemente, empeora la actividad económica, la situación del empleo se deteriora aún más dentro de una situación de emergencia laboral.

A dos semanas de tener que entregar el informe, ¿estas cifras cuánto presionan las medidas que van a presentar? ¿Qué tan inmediatas tendrán que ser?

Esta mesa de reactivación laboral se conformó el 8 de mayo, justo después de que se entregaron las cifras del INE del mes pasado. Las cifras de hoy día simplemente refuerzan la responsabilidad que sentimos todos los que estamos ahí: lo menos que podemos hacer es trabajar para algo que pueda ser de utilidad. Esperamos que el esfuerzo pueda valer la pena, pero eso se dirá después cuando se entreguen y se conozcan los resultados.

El Mercurio | David Bravo, economista: "Llevamos 40 meses con tasas del 8% o más, pero ahora esta alza es compleja"



Por Paula Escobar Chavarria

Sala cuna: esta sí que es emergencia

Martín Arrau se dio una voltereta.

Pasó de criticar ácidamente las políticas de seguridad del gobierno anterior, a decir que la Política Nacional de Seguridad Pública "la promulgó el Presidente Boric, dura seis años y nosotros creemos que esa política es suficiente, es amplia".

Fue criticado -fuego amigo y enemigo-, pero lo cierto es que pasar de la mirada demoledora a una de Estado (y, por tanto, hablar de cambios dentro de continuidades), es un paso positivo, una buena voltereta si es sincera.

Lo mismo debiera pasar con tantas otras materias.

Si hay una en donde se debiera pensar en modo política de Estado es en sala cuna universal, como hemos escrito tantas veces en estas páginas, y que debería ser, sin duda, uno de los anuncios robustos de la cuenta pública de mañana del Presidente Kast.

Ojalá los republicanos abandonen el rechazo que tuvieron frente al consenso amplio que se alcanzó hacia el final del gobierno anterior, y le den prioridad a que los niños y niñas en Chile tengan acceso a sala cuna, independiente del tipo de empleador de sus padres y madres.

Es un imperativo político, social, eco-

nómico y ético. Y es de los proyectos más relevantes y significativos que puede emprender Chile hoy, desde el punto de vista de la justicia social, de la meritocracia, de la superación de la pobreza, de la formación de capital humano, del apoyo a las personas que quieren formar una familia y tener hijos, y también desde el punto de vista del crecimiento económico. Es una agenda que trasciende a las izquierdas y a las derechas y que, desgraciadamente, muchos liderazgos simplemente no ven (aunque hay que celebrar que, crecientemente, muchos se han dado cuenta de su importancia).

Sala cuna universal se hace cargo de una emergencia nacional, una brutal.

Hay un desempleo femenino en alza, del 10.5%, nivel pandémico, y que se eleva sobre el 28% para mujeres jóvenes. La principal razón para no encontrar trabajo es la incompatibilidad de las labores de cuidado de niños y niñas pequeños.

Hay una crisis de natalidad galopante en Chile. La nueva cifra del INE es una tasa global de fecundidad de menos de un niño por mujer, 0.99. Ha caído 60% desde 1993; nivel países asiáticos. No hay facilidades para criar y cuidar en Chile.

Para quienes hacen gárgaras hablando de bajar impuestos: este es un verdadero impuesto al trabajo femenino. Cancha dispareja totalmente para las mujeres. Y sobre los costos: las empresas ya gastan/

invierten en sala cuna: el artículo 203, desde 1917, obliga a que las empresas con 20 mujeres o más paguen la sala cuna. Las grandes y medianas la pagan. Algunas pymes no contratan a la mujer 19. Y el 50% de la pequeña empresa que si las tiene, paga sala cuna a un costo muy alto. Hay otras que no pasan de la mujer 19 para no pagarlo. Los cálculos -de Chilemujeres y OCEC UDP- sobre la base del promedio de sueldos, es que una empresa pequeña, con 2 mil pesos al mes por empleado, pagaría la sala cuna universal, que sería financiada por un fondo con aporte estatal más la cotización de 0.3% del empleador (0.2 efectivo, pues 0.1 se saca del fondo del seguro de cesantía).

Son más de cien años de vida de una ley injusta; ha sido imposible, hasta ahora, cambiar la historia. Tres décadas de intento legislativo sin frutos, pero el proyecto en trámite hoy ha avanzado como ninguno. Presentado el 2022 por el gobierno del expresidente Piñera, continuó con el gobierno del expresidente Boric. Y, al final del camino, todos cedieron mucho para arribar a una fórmula posible. Una fórmula que fue validada por expertos de distinto signo político, incluidos varios de derechas.

Hoy hay impulso para la sala cuna: presión interna y externa. La oposición ingresó una indicación a la ley de Reconstrucción con la sala cuna universal,

la que fue apoyada -en su admisibilidad- por diputadas UDI y socialcristianas. Además, las diputadas UDI han llamado a que el presidente Kast le dé discusión inmediata al proyecto.

Así, el costo para el gobierno actual de dejarlo en el cajón es alto, por lado y lado. Han prometido indicaciones antes del 15 de junio, pero la clave es que estas sean pragmáticas y no maximalistas. Que construyan sobre lo que hay avanzado, saliendo de la pulsión de hacer borrón y cuenta nueva. Deben evitar alterar los acuerdos previos, o jibarizar el proyecto. Si no, volveremos a fojas cero y a empantanar de nuevo este anhelo tan importante para tantas madres, padres y niños.

Esta emergencia -que es laboral, de natalidad, de cuidados- puede que sea menos visible que las otras, porque las guaguas no marchan y las mamás no se quejan sino que apechugan.

Pero afecta la arquitectura básica de la sociedad, sus cimientos más profundos, como es el cuidado de los menores, la posibilidad de salir de la pobreza y de formar una familia, así como la igualdad de oportunidades. Si hay algo donde debería primar una visión de Estado por sobre cualquier otra consideración, debería ser en esta ley.

La cuenta pública de mañana debe ser un punto de inflexión.

El Mercurio |
Sala cuna: esta sí que es emergencia

Desde que se creó el sistema de capitalización individual en Chile en los años 80, no han existido cambios en la edad de jubilación. Esto, pese a que la expectativa de vida de las personas ha ido aumentando, por lo que la mayoría de los países de la Ode sí han hecho modificaciones en ese sentido.

De todas maneras, en el último tiempo las mujeres han ido postergando la edad a la que se pensionan para poder obtener los mayores beneficios que les entrega la reforma previsional.

Es que la ley que creó el Seguro Social contiene un beneficio llamado Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida (CEV), informalmente denominado bono tabla, que establece que a los 65 años o más, a igual edad, grupo familiar y ahorro, las mujeres recibirán una pensión equivalente a la de un hombre.

Esto incentiva que las mujeres que han cotizado posterguen su edad de jubilación hasta los 65 años, para así poder recibir un beneficio que como mínimo alcanza los \$10 mil (0,25 UF) todos los meses, de manera permanente, pero que puede ser mucho mayor, dependiendo del caso a caso. Expertos estiman incluso que podría superar las 2 UF (más de \$ 80 mil).

Y los efectos ya se han empezado a notar, pues en el último tiempo las mujeres efectivamente han ido postergando su edad de jubilación. Así lo reflejan las cifras disponibles en el sitio web de la Superintendencia de Pensiones, donde se observa que la edad promedio a la que se pensionan las mujeres aumentó a 62,3 años en marzo. Este es el mayor nivel del que hay registro, y representa cinco meses más que hace un año.

Alzas interanuales de este tipo solo se habían visto en la edad de jubilación promedio de las nuevas pensionadas, una racha nunca

Mujeres están postergando su edad de jubilación para acceder a más beneficios de la reforma previsional

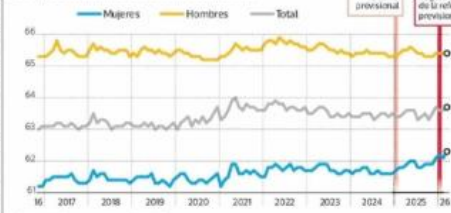
Llegó a 62,3 años en marzo, el mayor nivel del que hay registro, y representa cinco meses más que hace un año, en un alza que ha sido sostenida en los últimos meses. Los expertos lo atribuyen al bono tabla que se aprobó con la reforma previsional y que se empezó a entregar en enero, pero estiman que este beneficio no se ha comunicado lo suficiente y que el efecto debería ser incluso mayor.

MARIANA MARUSIC FOTO ANDRÉS PÉREZ

LAS MUJERES HAN IDO POSTERGANDO LA EDAD A LA QUE SE PENSIONAN

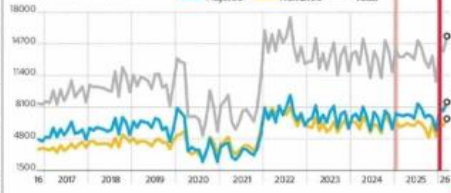
Edad promedio de nuevas pensionadas

Por vejez edad y anticipada, corresponde a la edad promedio de las personas al momento de solicitud de la pensión.



Número de nuevos pensionados por mes

Por vejez edad y anticipada



FUENTE: Superintendencia de Pensiones.

LA TERCERA

de jubilación en medio de la pandemia y los retiros previsionales, en un shock que fue puntual. En cambio, el incremento que ahora se ha registrado ha sido mucho más sostenido y promete ser estructural.

Sin ir más lejos, un quince meses consecutivos con aumentos interanuales en la edad de jubilación promedio de las nuevas pensionadas, una racha nunca

antes vista desde que hay registro disponible en el sitio web del regulador. Los incrementos iniciaron justamente el mes en que se aprobó la reforma previsional (enero de 2023) y se ha intensificado desde diciembre pasado. Precisamente al mes siguiente, en enero de este año, se empezaron a pagar los nuevos beneficios del Seguro Social.

No ha ocurrido lo mismo con la edad promedio a la que se pensionan los hombres, que se ha mantenido relativamente estable en el último tiempo, situándose a 65,4 años promedio en marzo.

Pese a esta subida sostenida que se ha visto en la edad a la que se pensionan las mujeres, igualmente los expertos estiman que este beneficio contenido en la

reforma previsional para ellas no se ha dado a conocer lo suficiente, y que la postergación de la edad de jubilación de las mujeres debería incluso ser mayor. Expertos al debate

La economista Soledad Hormazábal, directora de Evidencia en Pivotes, cree que "es positivo que aumente la edad promedio de retiro de las mujeres. La reforma previsional incluyó un beneficio para las mujeres que incentiva posponer el retiro a los 65 años, que se conoce como bono tabla: este beneficio se paga completo a las mujeres que se pensionan a partir de los 65 años, pero se va reduciendo progresivamente. Así, si se pensionan a los 64 años reciben solo el 75% del beneficio para siempre. Este es un poderoso incentivo a que las mujeres pospongan el retiro a los 65 años, ya que el aumento de la pensión es significativo y se mantendrá hasta que la persona fallezca".

En todo caso, agrega: "Creo que este beneficio y su incentivo a posponer el retiro no se está comunicando lo suficiente, por esto encuentro positivo que las mujeres estén, de igual forma, posponiendo la jubilación".

La economista Cecilia Cifuentes, directora del centro de estudios financieros del ESE Business School de la Universidad de Los Andes, cree que el aumento que se ha registrado en la edad de jubilación de mu-

eres es aún "pequeño". Explica que "es algo positivo lo que ha generado el bono tabla, pero uno podría haber esperado un efecto un poco mayor. Creo que todavía hay bastante desconocimiento del beneficio".

La economista estima que "desde una perspectiva de largo plazo, si uno contrasta esos datos con lo que ha pasado con la expectativa de vida de las mujeres, aún cuando se postergue un poquito la edad, la expectativa de vida ha subido más que esa postergación".

De hecho, este mismo asunto es abordado por Cifuentes en un reciente estudio que hizo, titulado "Mercado laboral y pensiones: el problema demográfico y la urgencia de subir la edad legal de pensión", donde plantea que "en la última década la expectativa de vida posterior a la edad de jubilación, tanto de hombres como de mujeres, ha subido en más de un año, mientras la edad de jubilación de los hombres se ha mantenido, y la de mujeres ha subido en 11 meses. Entonces, el aumento de edad de jubilación promedio para las mujeres ni siquiera compensa la mayor expectativa de vida".

En Chile la edad de jubilación de las mujeres es a los 60 años, y a esa edad tienen una expectativa de vida hasta los 90,8 años, según las tablas de mortalidad definidas por la Comisión para el Mercado

“

Este beneficio y su incentivo a posponer el retiro no se está comunicando lo suficiente, por esto encuentro positivo que las mujeres estén de igual forma posponiendo la jubilación"

Soledad Hormazábal, directora de Evidencia en Pivotes



“

Es positivo lo que ha generado el bono tabla, pero uno podría haber esperado un efecto un poco mayor. Creo que todavía hay bastante desconocimiento del beneficio"

Cecilia Cifuentes, economista y académica de la Universidad de Los Andes



“

Las personas consultan más sobre los nuevos beneficios de la reforma. En mujeres, es un incentivo retrasar la edad de pensión, idealmente hasta los 65 años"

María Eugenia Jiménez, directora de Brain Invest.



“

Las mujeres viven más que los hombres, y eso les significaba pensiones más bajas. La Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida corrige esa inequidad"

Felipe Gormaz, asesor previsional



COMPENSACIÓN POR DIFERENCIAS DE EXPECTATIVA DE VIDA

Mujeres que han cotizado y que se pensionan a la edad de	Reciben a la edad de 65 años un
• 65 años o más	100% del beneficio
• 64 años	75% del beneficio
• 63 años	50% del beneficio
• 62 años	25% del beneficio
• 61 años	15% del beneficio
• 60 años	5% del beneficio
• Menos de 60 años	Nada del beneficio



por cada año cotizado, con un tope de UF 2,5 mensuales (unos \$100 mil) que se suman directo a la pensión a partir de los 65 años. "Este beneficio se paga en idénticas sumas tanto a hombres como mujeres. Pero, ocurre entonces algo que mucha gente no dimensiona: cada año que un afiliado, que cumple con los requisitos, no se pensiona, pierde 12 meses de cobro de este

bono. Si le corresponden UF 1,5 mensuales y espere un año de más, perdió de ganar UF 18. Y no se pueden recuperar. Eso motiva y moviliza, por cierto", afirma, aludiendo a un desincentivo a la postergación de la jubilación más allá de los 65 años. El segundo beneficio, exclusivo para mujeres, es el bono tabla. "Las mujeres viven más que los hombres, y eso históricamente les

significaba pensiones más bajas porque el mismo saldo debía 'durar' más años. La Compensación por Diferencias de Expectativa de Vida corrige esa inequidad con un pago mensual adicional que puede ir desde el mínimo legal de UF 0,25 hasta cerca de UF 2, según sea el caso", explica.

¿Dónde está la clave para entender por qué las mujeres están postergando su jubilación? "El porcentaje que reciben depende de la edad a la que se pensionan. A los 65 años es el 100% del beneficio; a los 64, el 75%; a los 63, el 50%; a los 62, el 25%; a los 61, el 15%; y a los 60, apenas el 5%", detalla.

En tanto, alguien que se retira antes de los 60 años no recibe este beneficio. En todo caso, el pago se realizará solo a partir de los 65 años, aunque la persona se haya pensionado antes.

"Es decir, en simple: jubilarse a los 60 -la edad legal mínima- sale 'caro' en términos de lo que se deja de recibir. Esperar hasta los 63 ya permite acceder al 50% de la compensación. La ley construyó una 'escala' de incentivos para que las mujeres esperen más, y los datos de marzo muestran que el incentivo llegó y funcionó. En el caso de las mujeres entonces, se suman los dos beneficios de la nueva ley: Beneficio por Años Cotizados y Compensación por Expectativas de Vida", argumenta Gormaz. ●

La Tercera | Mujeres están postergando su edad de jubilación para acceder a más beneficios de la reforma previsional

TOMÁS RAU,
MINISTRO DEL TRABAJO:

“Estamos viendo alternativas para que el impuesto al trabajo (por cotización de sala cuna) sea mínimo”

■ El secretario de Estado aseguró que están afinando el informe financiero de los cambios junto a la Dipres, y que esta semana se definirán los parámetros para el financiamiento.

POR CAROLINA LEÓN

“El próximo 15 de junio ingresaremos una indicación al proyecto de ley de Sala Cuna para poner fin a una barrera que, por más de 100 años, ha afectado la contratación de mujeres en Chile”. Con esas palabras el Presidente José Antonio Kast reforzó en su primera Cuenta Pública la intención del gobierno de avanzar en la materia.

Y si bien no dio mayores detalles al respecto, sí lo hizo el ministro del Trabajo, Tomás Rau, en conversación con DF.

El secretario de Estado reiteró que el tema es prioritario, y que la elaboración de las indicaciones está en su fase final. “En este momento, estamos en plena elaboración del informe financiero -que lo hace la Dipres- y estamos también terminando el articulado”, contó.

- Hace unos días dijo que se estaban revisando algunos parámetros sobre el financiamiento, que se están simulando distintos escenarios, algunos con una cotización de 0,3% y 0,2%, y con una compensación vía una reducción en la cotización del seguro de cesantía. ¿Eso sigue en pie?

- Estamos viendo distintos escenarios. Además, hemos actualizado datos, estamos usando las proyecciones de nacimiento del Censo 2024, que es una proyección mucho más reciente. Y sobre la base de eso estamos, junto con la Dipres, viendo cuál es la cotización, el parámetro

que permita hacer sostenible el fondo en un horizonte de mediano a largo plazo, a 10 años.

Y ese parámetro, idealmente, me gustaría que fuera menos de 0,3%. Y por eso estamos viendo distintas alternativas entre 0,2% y 0,25%. También estamos viendo alternativas de compensación con el seguro de cesantía, para que el impuesto al trabajo sea mínimo, y, por supuesto, el Estado también contribuyendo con recursos de forma gradual.

- La intención es que el Fisco no se vea muy presionado, pero que tampoco la nueva cotización implique una nueva alza en los costos de contratación...

- Ese es el desafío, porque el proyecto anterior considera una cotización de 0,3%, y una compensación de 0,1%. Ahí había un impuesto al trabajo de 0,2%, y nosotros queremos que ese impuesto al trabajo sea mínimo; y estamos trabajando con Dipres para que eso sea posible, siempre pensando en la sostenibilidad del fondo.

- ¿Es una posibilidad que la nueva cotización se compense completamente con el seguro de cesantía? Esa es una inquietud que han planteado desde Chile Mujeres.

- Tenemos que velar, al menos por dos cosas: que el fondo de sala cuna sea sostenible, pero también que el fondo del seguro de cesantía lo sea. No es llegar y tomar una compensación total. Nosotros hemos solicitado a la Superinten-

“Lo que está en evaluación es básicamente qué medidas de adaptabilidad podemos implementar en un sector que es muy importante, que genera alrededor de 700.000 empleos y que tiene potencial de generar aún más empleo”, dijo Rau sobre el estatuto laboral para el turismo.

dencia de Pensiones un análisis de la sostenibilidad del Fondo de Cesantía, y como le mencionaba, estamos trabajando con la Dipres.

Estatuto para el turismo

- El Presidente Kast dijo que en las próximas semanas va a ingresar un proyecto de ley, un nuevo estatuto laboral para el turismo ¿En qué se está pensando?

- Este es un trabajo que estamos desarrollando conjuntamente desde el Ministerio del Trabajo con el Ministerio de Economía, en particular con la Subsecretaría de Turismo. Y lo que está en evaluación es básicamente qué medidas de adaptabilidad podemos implementar en un sector que es muy importante, que genera alrededor de 700.000 empleos y que tiene potencial de generar aún más.

Estamos analizando distintas formas de adaptabilidad, porque es un sector distinto, que requiere mirar un poco más allá, que tiene temporadas altas y bajas.

- En la tramitación de las 40 horas, el sector turismo era un fiel defensor de las bolsas horarias, un mecanismo que aseguraban les permite trabajar una mayor cantidad de horas en determinados periodos. ¿Ese tipo de fórmulas son las que están en evaluación?

- Estamos evaluando ese tipo de fórmulas, porque si por ejemplo, tomas un período más amplio de semanas para calcular las 40 horas, puedes tener algunas semanas,

cierto, con alta demanda, con más trabajo y otras con menos. Y también incluso puedes compensar los días en los que acumulas muchas horas, con más días de descanso, lo cual es interesante.

Esa es una de las medidas que estamos evaluando.

- En materia de empleo, el mandatario reiteró que el objetivo de la administración es bajar el desempleo al 6% “para recuperar al menos 300 mil empleos”. Pero antes, el ministro de Hacienda habló de generar 600 mil empleos. ¿Cuál es la cifra concreta que el Gobierno busca en materia de creación de empleo?

- Necesitamos generar todos los empleos que vaya requiriendo el mercado laboral para bajar a esa tasa y eso depende de distintos parámetros, uno es el crecimiento de la fuerza de trabajo.

Entonces, si la fuerza de trabajo crece a tasas más altas o más bajas, eso nos va corriendo de alguna manera la meta. Nosotros necesitamos, como dice el Ministro de Hacienda, al menos unos 600.000 empleos si las variables se siguen comportando de la misma forma. Como tenemos una crisis demográfica, es esperable que la fuerza de trabajo crezca un poco más lenta, pero tenemos casi 1 millón de desempleados. Entonces, más allá del número preciso, la meta es muy ambiciosa y nosotros consideramos que es mejor ponernos metas ambiciosas para generar un mayor esfuerzo.

Diario Financiero | “Estamos viendo alternativas para que el impuesto al trabajo (por cotización de sala cuna) sea mínimo”

Quiroz pide US\$ 6.200 millones de más deuda al Congreso y sincera ajuste a crédito a empleo por situación fiscal

■ El anuncio se da a una semana de conocerse el IFP del primer trimestre, donde Hacienda acusó una "inconsistencia" en el cálculo de las acreencias fiscales.



El ministro de Hacienda con su par de Minería y Economía, Daniel Ríos.

POR SEBASTIÁN VALDEMEIRO

El proyecto de ley misceláneo para la reactivación y reconstrucción nacional tuvo un rol protagónico en el discurso de la Cuenta Pública del Presidente de la República, José Antonio Kast. El jefe de Estado dedicó pasajes en su intervención a pedirle a la oposición aprobarla, justo en momentos en que la propuesta inicia su segundo trámite constitucional este martes en el Senado.

Y con este telón de fondo, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroga, transparentó por primera vez este lunes su intención de abrir el debate para modificar dos puntos claves de su proyecto: la duración de la invariabilidad tributaria por hasta 25 años para prospectos de inversión superiores a US\$ 50 millones, y el crédito tributario para la protección del empleo, cuyo costo fiscal de US\$ 1.400 millones por año ha sido centro de críticas de parte de parlamentarios y especialistas.

Tras participar en la Cuenta Pública y a diferencia de sus dichos de la semana pasada, este lunes Quiroga fue más explícito al abordar la posibilidad de negociar estos temas en la Cámara Alta.

Primero, abordó la posibilidad de reducir el plazo de la invariabilidad tributaria desde 25 a 20 años, algo que ya había conversado con la Democracia Cristiana en la Cámara.

"Estuve personalmente muy llano a hacerlo, probablemente reducir en algo los años. Son cambios paramétricos que le llamo yo. Tal vez en vez de 25, 20, ¿por qué no? Y es una conversación que estuvo disponible. Estuvo arriba de la mesa y si se plantea desde la centroizquierda o la izquierda, desde luego que estamos de nuevo dispuestos a contemplarlo".

contemplarlo", manifestó.

Junto con realizar la importancia de avanzar en la rebaja del impuesto corporativo de 27% a 23% -"o incluso más bajo, dijo Quiroga- y la reintegración del sistema tributario, el ministro de Hacienda abrió la puerta a ajustar el crédito tributario al empleo, en virtud del acotado espacio fiscal.

"Es caro porque equivale a tres puntos de rebaja tributaria y, por lo tanto, cada punto son como US\$ 500 millones, son US\$ 1.500 millones. Es una rebaja tributaria que va buscando hacerla primero en los sectores intensivos en empleo. Pero entiendo también y las cifras fiscales obligan a hacer algún tipo de ajuste y reconsideración. Lo vamos a ver en su minuto", señaló.

El jefe del equipo económico reiteró la disposición de alcanzar un acuerdo amplio con la oposición, aunque también puso sus condiciones.

"Es bueno aprobar un proyecto con la mayor cantidad de votos, pero

Kast reafirma meta de crecer al 4% y llegar a desempleo en 6% hacia el final del gobierno

■ La autoridad también apuntó a la estrecha situación presupuestaria que heredó de la administración previa.

El Presidente de la República, José Antonio Kast, abordó la compleja situación económica, en el marco de su primera cuenta pública, marcada por la nueva caída del Índice Mensual de Actividad Económica (Imacec) de 1,2% en abril y un desempleo que se empinó a 9,3% en el trimestre móvil febrero-abril de este año.

"Cuando asumimos, advertíamos que la situación era difícil. Dos meses después, hemos constatado que el estado económico de la nación es incluso más complejo de lo que se podía prever. Los últimos indicadores de crecimiento y desempleo son muy negativos. Representan el punto de partida de nuestra administración y nos obligan a reaccionar con urgencia para impulsar la reactivación del país", partió señalando Kast.

La situación fiscal "no es mucho mejor", agregó, y señaló que el primer Informe de Finanzas Públicas (IFP), dado a conocer la semana pasada, "lo ha evidenciado con claridad".

"Y el problema no fue solo gastar de más, sino promover ingresos que nunca llegaron. Los ingresos del Estado en 2025 terminaron casi dos puntos del PIB por debajo de lo presupuestado, producto de una recaudación que se proyectó con un optimismo que no se ajustó a la realidad. A eso se sumaron presiones de gasto que no estaban debidamente reconocidas, e inconsistencias en las proyecciones de la deuda pública", manifestó, en un velado apoyo a su ministro de Hacienda, Jorge Quiroga, quien la semana pasada denunció un "error" en el cálculo de la deuda pública por US\$ 10.600 millones en las proyecciones del gobierno anterior para el periodo 2026-2030.

Kast reiteró que buscará llegar a un crecimiento de 4% y a un desempleo en torno al 6% hacia el final de su administración. "En esto no compite la derecha contra la izquierda. Compite Chile contra el desempleo que genera el estancamiento. Y de esa competencia, Chile tiene que salir ganando. Nuestra meta es llevar a Chile a crecer al 4% para que la economía vuelva a activarse. Es bajar el desempleo al 6% para recuperar al menos 300 mil empleos", aseguró.

siempre es bueno también nunca perder el norte, y nuestro norte es sacar la maraña regulatoria, sacar la maraña de permisos que impide la inversión y sacar la enorme carga tributaria que no es competitiva comparada con los demás países, que hace que las inversiones se vayan a otros países y no a Chile y traerla de vuelta a Chile. En la medida en que conservemos ese norte, creo que hay muchos otros detalles que se pueden siempre ver", dijo.

Sube endeudamiento

Durante la tarde y sorpresivamente, Kast y Quiroga firmaron un proyecto de ley para aumentar en US\$ 6.200 millones el techo autorizado de endeudamiento para el sector público este año. El Presupuesto legislado por el Congreso consideraba una autorización de hasta US\$ 17.400 millones.

Según explicó Kast, la mayor necesidad de deuda se deriva de la profundización del déficit fiscal que se había proyectado cuando se hizo la ley de presupuestos el año pasado, monto que aumenta en US\$ 3.800 millones las necesidades, US\$ 900 millones por efecto de tipo cambio y US\$ 1.500 millones en compromisos ineludibles de pago reflejados en el nivel de deuda flotante "que es alarmantemente elevado y el bajo nivel de caja".

"Se trata de una medida responsable y necesaria para asegurar el cumplimiento oportuno de las obligaciones del Estado, normalizar la situación financiera que hemos recibido y dar plena certeza respecto del financiamiento del ejercicio fiscal del año 2026", manifestó el mandatario en la firma del proyecto que será ingresado este martes a la Cámara de Diputados.

Diario Financiero | Quiroz pide US\$ 6.200 millones de más deuda al Congreso y sincera ajuste a crédito a empleo por situación fiscal



Más focalización y con límite de tiempo: las propuestas para perfeccionar el crédito tributario al empleo

POR CAROLINA LEÓN

Tras la Cuenta Pública del Presidente José Antonio Kast el lunes, el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, abrió la puerta a ajustar el crédito tributario al empleo, una herramienta cuyo costo fiscal es de US\$ 1.400 millones por año y que – pese a ser respaldada en la Cámara de Diputados – ha sido centro de críticas de parte de parlamentarios y especialistas.

En su origen, el beneficio se enfocaba en remuneraciones mensuales entre 7,8 y 12 UTM (\$ 550 mil – \$ 838 mil), con una estructura que era un crédito equivalente al 15% para remuneraciones desde las 7,8 UTM, disminuyendo progresivamente para las rentas más altas hasta 12 UTM.

Y si bien luego Quiroz aplicó cambios para focalizar el crédito en mujeres y jóvenes, la propuesta continuó generando cuestionamientos. Sin embargo, puede que la propuesta vuelva a ser modificada.

Sobre el tema, el ministro señaló que “las cifras fiscales obligan a hacer algún tipo de ajuste y reconsideración. Lo vamos a ver en su minuto”, dijo.

Una apertura a modificaciones bien recibida por los actores.

■ Para los actores, el instrumento debe ser más focalizado, y priorizar las nuevas contrataciones. Además, no debe ser algo permanente en el tiempo, para que exista un incentivo real a aumentar dotaciones.

De hecho, el exsubsecretario de Hacienda y actual decano de Economía, Negocios y Gobierno de la Universidad San Sebastián,

Alejandro Weber, planteó que existe espacio para perfeccionar aún más el instrumento, manteniendo su objetivo de fomentar el empleo, pero reduciendo de forma importante su costo para las arcas fiscales.

La principal propuesta consiste en focalizar el beneficio en el flujo de nuevas contrataciones, en lugar de aplicarlo sobre una base más amplia de trabajadores formales.

El académico incluso planteó varias modificaciones. Una de ellas es focalizar el beneficio a los nuevos contratos formales; aumentar el alcance salarial del beneficio, permitiendo que cubra remuneraciones de hasta 16 UTM –equivalentes aproximadamente a

dos salarios mínimos–; entre otras.

Para evaluar los efectos de una eventual focalización, Weber –junto a Manuel Villaseca– analizó datos del Seguro de Cesantía y elaboró cuatro escenarios alternativos, con duraciones del subsidio para nuevos contratos de 6 y 12 meses, y dichos tiempos con distintos topes de remuneraciones.

Los resultados mostraron diferencias significativas respecto del diseño original.

Mientras el esquema actualmente propuesto alcanzaría al 42% de los trabajadores dependientes formales, una versión focalizada en contratos de hasta seis meses y remuneraciones de hasta 12 UTM

beneficiaría solo al 4,9% de los trabajadores. Si el límite se ampliara a un año de contrato, la cobertura subiría al 10,2%.

En los escenarios que consideran rentas de hasta 16 UTM, la cobertura se elevaría a 5,7% para contratos de hasta seis meses y a 12,6% para aquellos de hasta un año.

La diferencia también se observa en materia fiscal. De acuerdo con las estimaciones presentadas por Weber, los escenarios alternativos reducirían el costo de la medida a entre 0,05% y 0,14% del PIB el segundo año de implementación, equivalente a un rango de US\$ 202 millones a US\$ 595 millones.

“De cumplirse esta modificación, el proyecto completo de Reconstrucción Nacional de transforma en un proyecto fiscalmente neutro, al incluir proyecciones conservadoras de dividendos por crecimiento. Sea esta u otra modificación, es razonable pensar en ajustes en el Senado que permitan tener un instrumento eficaz y al mismo tiempo fiscalmente sostenible”, aseguró el académico.

Duración acotada

Al interior del Observatorio del Contexto Económico de la UDP también compartieron la mirada de focalizar esto en las nuevas contrataciones. Sin embargo, creen que esto debe ir de la mano de otros cambios.

“La primera recomendación es que el incentivo no sea permanente y sea un incentivo que dure entre nueve meses hasta dos años. Y la segunda corrección, que también permite que el proyecto sea menos oneroso desde el punto de vista fiscal, es que el incentivo lo que premie sean los aumentos netos de dotación”, dijo el director del OCEC UDP, Juan Bravo.

A su juicio, el diseño actual del instrumento no incentiva la contratación de nuevos trabajadores. Para Bravo, modificar este aspecto podría reducir el efecto fiscal negativo que tiene el crédito tributario al empleo. Sin embargo, agregó que de igual modo hay que agregarle flexibilidad al instrumento “para que en períodos donde haya destrucción de empleo asalariado formal, en esos períodos se pueda extender el incentivo a trabajadores ya contratados, porque en esos períodos es valioso contar con un incentivo a la retención”, agregó.

Diario Financiero | Más focalización y con límite de tiempo: las propuestas para perfeccionar el crédito tributario al empleo

Una oportunidad para el subsidio al empleo

"...tal vez una forma de acotarlo es concentrarlo en los grupos de menos de 40 años (...) La dificultad de conectarse con empleos formales es especialmente cierta para los jóvenes poco calificados. Si ese proceso no ocurre con prontitud pueden quedar desconectados permanentemente de los empleos formales..."

HARALD BEYER

Escuela de Gobierno, UC

Hace dos semanas falleció Edmund Phelps, Premio Nobel de Economía 2006. Fue el primero en plantear en su "Rewarding Work" (1997) el subsidio al empleo de la manera en que se discute en el proyecto de reconstrucción. Su motivación descansó en las pocas oportunidades de empleo que enfrentaban los trabajadores menos calificados y cómo ello lesionaba la dignidad, amor propio, autonomía y compromiso social tan indispensable en una comunidad política.



En ese sentido el planteamiento tenía como principal objetivo la inclusión. Hay, sin dudas, en esta aproximación una influencia de John Rawls. Este, en su "Teoría de la Justicia" (1971), argumenta que quizás el más importante de los bienes primarios, aquellos a los que cabe presumir toda persona racional aspira, es el amor propio (que en ocasiones equiparaba a autoestima) y que cabía, por consiguiente, extenderlo a los menos aventajados.

Dos dimensiones serían centrales, según Rawls, para lograr ese sentimiento: un sentido de nuestro propio valor y la confianza en nuestras habilidades para avanzar nuestros propósitos. Es muy difícil desligar esta posibilidad del trabajo, sea este remunerado o no.

La propuesta específica que planteó Phelps es un subsidio a la contratación de trabajadores de bajas calificaciones (y, por tanto, de bajos salarios) que operaba como crédito

tributario a las empresas. Es decir, conceptualmente equivalente a la propuesta contenida en el proyecto de ley que se tramita en el Senado. Los parámetros específicos eran algo distintos y el costo fiscal lo estimó, en ese entonces, en un 1,5% del PIB de Estados Unidos. Una propuesta muy onerosa, proporcionalmente cuatro veces el desembolso que tendría la iniciativa que promueve el Gobierno.

Ahora, el premio Nobel la consideraba muy superior a otras iniciativas, como el impuesto negativo al ingreso o subsidios al empleo para grupos específicos. Por ello, insistió en la propuesta en diversas publicaciones posteriores, sosteniendo que era una medida que más temprano que tarde se autofinanciaba. Sin embargo, entendiendo el cuidado que había que tener con las finanzas públicas, proponía reasignar recursos de otros programas sociales menos efectivos para aportar a la dignidad de las personas. Es una alternativa también para nosotros.

¿Tiene sentido para un país como el nuestro este subsidio? La publicación "Desiguales" (2017) estimaba que las personas de salarios bajos tenían una duración media en su empleo de apenas 8 meses para los hombres y de 11 para las mujeres, un tercio en relación con sus contrapartes de salarios altos (en el caso de ellas un 44%). Al mismo tiempo en un lapso de 11 años las personas de salarios bajos estuvieron empleados formalmente un 30% del tiempo. Aquellas de salarios altos, un 72% del tiempo se encontraron en la misma condición. Esto en un período de más rápido crecimiento que el actual.

Esa realidad es importante de tener en cuenta cuando se cuestiona que esta iniciativa no promueve el empleo formal marginal.

A estos antecedentes, cabe agregar que la tasa de ocupación para la población de 15 años y más cayó para las personas con educación media incompleta en 7,7 puntos porcentuales entre 2019 y 2025 (promedios anuales). En el caso de las personas con educación media completa esa caída, en el mismo período, fue de 5,5 puntos porcentuales. Ambos grupos representan el 51% de nuestra fuerza de trabajo. En los grupos más educados también hay una caída en la tasa de ocupación, esperable en una economía desacelerada, pero más acotada. Con todo, la tasa de ocupación de los universitarios fue 17 puntos porcentuales superior a la de los graduados de educación media en 2025.

Estos resultados difieren en magnitudes dependiendo de si el análisis es por género o grupos de edad, pero las conclusiones generales no se alteran. Es evidente, entonces, que existe un problema de inclusión en el mercado del trabajo.

Independientemente de la motivación que subyace a esta propuesta, su costo fiscal sigue siendo un problema.

Tal vez una forma de acotar este subsidio al empleo es concentrarlo en los grupos de menos de 40 años (o incorporando un retiro gradual según la edad de las personas). Existe una razón atendible para proceder de esta manera. La dificultad de conectarse con empleos formales es especialmente cierta para los jóvenes poco calificados. Si ese proceso no ocurre con prontitud pueden quedar desconectados permanentemente de los empleos formales. Son estos grupos, además, los que pueden incurrir con más probabilidad en conductas sociales riesgosas si esa autoestima que valoraba Rawls se debilita.

El Mercurio |
Una oportunidad para el subsidio al empleo

La hoja de ruta de Trabajo: **reducir el desempleo a 6,5% y más adaptabilidad laboral**

En el marco de la Cuenta Pública recientemente realizada, los diversos ministerios publicaron sus respectivas agendas ministeriales, una especie de hoja de ruta para los próximos años.

En materia laboral, el plan de acción 2026-2030 del Ministerio del Trabajo, liderado por Tomás Rau, establece cuatro ejes de transformación para el mercado laboral en este periodo: más empleo formal; relaciones laborales modernas; fortalecimiento de la capacitación; y una institucionalidad centrada en la certeza jurídica. Temas que, en su

■ **“La conciliación entre trabajo y vida personal tiene que transformarse en una política laboral concreta y no solamente en una aspiración”, dijo el subsecretario del ramo, Gustavo Rosende.**

bajada práctica, serán monitoreados por la subsecretaría del Trabajo, a cargo de Gustavo Rosende.

Así, el texto expone que las indicaciones al proyecto de sala cuna son una prioridad, como también avanzar en perfeccionamientos de la implementación de la Ley N° 21.643, orientada a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo (más conocida como Ley Karin).

Otro desafío es la implementación de la Ley de Datos Personales, la cual, expone el texto, entra en

vigor en diciembre de este año y “conllevará un impacto directo en el mundo del trabajo”.

¿Hay otros temas?

Ya entrando en la agenda que marcará los próximos cuatro años, el documento expone que durante el periodo se avanzará hacia una reducción sostenida de la tasa de desempleo, con el objetivo de “converger a niveles cercanos al 6,5% al término del gobierno”. Este esfuerzo, agrega el texto, considerará especialmente la disminución de las brechas de empleabilidad entre



hombres y mujeres, promoviendo una mayor participación laboral femenina.

La segunda dimensión apunta a avanzar hacia un marco laboral con mayores espacios de adaptabilidad en la organización del trabajo, resguardando los derechos de los trabajadores y favoreciendo una mejor compatibilidad entre la vida laboral y personal.

Dentro de este ámbito, la autoridad continuará implementando la reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas semanales hacia 2028, y se impulsará un proyecto de ley de adaptabilidad laboral -que en la Cuenta Pública fue presentado como un proyecto de Estatuto Laboral para el Turismo- el cual permitirá a trabajadores y empleadores pactar sistemas de organización de jornada acordes a las necesidades productivas

del sector.

Junto a ello, se buscará incorporar mejoras en la distribución de la jornada y los periodos de descanso, además de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante una organización más flexible del tiempo de trabajo.

“Cuando hablamos de adaptabilidad, no estamos pensando solo en las necesidades de las empresas, sino también en las necesidades de los trabajadores”, dijo el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

En su opinión, “la conciliación entre trabajo y vida personal tiene que transformarse en una política laboral concreta y no solamente en una aspiración”.

Como tercer eje, se plantea profundizar la articulación entre capacitación, certificación de competencias e inserción laboral, con

el objetivo de mejorar el impacto de las políticas de formación sobre el empleo, la productividad y los ingresos de los trabajadores. Aquí la apuesta es avanzar en perfeccionamiento de los mecanismos de evaluación de los programas de capacitación, con el propósito de elevar la calidad de la oferta formativa y fortalecer el seguimiento de resultados en materia de empleo e ingresos.

Por último, el cuarto eje de la hoja de ruta apunta a consolidar “una institucionalidad laboral moderna”, coordinada y orientada a las personas.

El plan contempla profundizar la digitalización de trámites, reducir tiempos de respuesta y fortalecer la atención a usuarios, junto con avanzar en una mayor integración entre los servicios laborales y de seguridad social.

Diario Financiero |

La hoja de ruta de Trabajo: reducir el desempleo a 6,5% y más adaptabilidad laboral

Megarreforma: Quiroz confirma que no insistirá con artículo sobre propiedad intelectual y que repondrá norma del Sence

El ministro de Hacienda presentó el proyecto a la comisión de Hacienda del Senado este miércoles, comenzando así su segundo trámite legislativo.



CARLOS ALONSO

La megarreforma del gobierno comenzó su tramitación en la comisión de Hacienda del Senado este miércoles. El encargado de iniciar la presentación del proyecto fue el ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, quien comenzó enfatizando en la necesidad de que el país retome el crecimiento económico, la inversión y, con ello, el empleo.

Por lo mismo, relevó la importancia de esta iniciativa que tiene como objetivo final aumentar el crecimiento mejorando la competitividad tributaria. Para ello, se busca reducir la tasa de impuestos a las grandes empresas desde el 27% al 23%, junto con reintegrar el sistema tributario y dar una estabilidad tributaria por 25 años.

En la sesión, el presidente de la comisión de Hacienda, Javier Macaya (UDI), preguntó al ministro si podía especificar qué artículos rechazados en la Cámara de Diputados se iban a reponer y cuáles no.

Ante esta consulta, el titular de las finanzas públicas dijo que en lo referido al artículo sobre propiedad intelectual e inteligencia artificial (número 8), que fue rechazado en

la Cámara de Diputados, "estamos en estudio si lo vamos a reponer o no. Es un tema más complejo y probablemente requiera mirarlo en otra ocasión y no en este (proyecto)".

La norma original propuesta por el gobierno señalaba que "es lícito, sin remunerar ni obtener autorización del titular, todo acto de reproducción, adaptación, distribución o comunicación al público, de una obra lícitamente publicada, cuando dicho acto se realice exclusivamente para la extracción, comparación, clasificación o cualquier otro análisis estadístico de datos de lenguaje, sonido o imagen, o de otros elementos de los que se componen un gran número de obras o un gran volumen de datos, siempre que dicha utilización no constituya una explotación encubierta de la obra o de las obras protegidas".

Luego, el Ejecutivo ingresó una indicación para lograr su aprobación, lo que tampoco logró. Por lo mismo, Hacienda decidió no insistir con esta norma, ya que no cuenta con los votos de RN y genera además un

rechazo generalizado de distintos actores relacionados con la creación de contenidos.

Misma suerte tendrá la norma sobre compras públicas en el Ministerio de Obras Públicas, agregó.

Por su parte, en lo relacionado con la eliminación de la franquicia tributaria del Sence, que no contó con el apoyo de parlamentarios de la oposición y de RN, confirmó que se repondrá con cambios. "Hemos recogido ideas que salieron en la Cámara y nuestra intención es reponerlo recogiendo varias de esas ideas", manifestó Quiroz.

La modificación que ingresará el Ejecutivo apunta a que el porcentaje máximo que las empresas pueden descontar como gasto en capacitación baje de 1% a entre 0,7% y 0,75%. Con esto, el costo fiscal anual se reduciría de US\$300 millones a unos US\$200 millones, que es uno de los aspectos que el Ejecutivo busca asegurar.

Asimismo, se establecerá un consejo de expertos para que evalúe el tipo de capacitación que se está entregando, de modo de asegurar que esta sea en áreas que las empresas necesitan y no solo que se usen para

descontar gasto y, con ello, pagar menos impuestos, como se evalúa que sucede actualmente.

Este consejo tendría como función, además, fijar una vez al año el listado de cursos de capacitación que podrían ser financiados por la franquicia tributaria. También debería tener injerencia en la definición de las políticas públicas de capacitación, considerando la participación de gremios empresariales y de trabajadores.

Actualmente, este es un incentivo impositivo que se otorga a las empresas contribuyentes de Primera Categoría. Consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de trabajadores, extrabajadores y potenciales trabajadores, por gastos incurridos en acciones de capacitación autorizadas por el Sence.

Pueden acceder las firmas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM -del orden de \$2,5 millones-, pero para obtener el total del beneficio debe ser arriba de 900 UTM -unos \$64 millones-, y que cuenten con las cotizaciones previsionales pagadas. El costo anual de este mecanismo para el fisco es de US\$300 millones.

LOS OTROS TEMAS

Otro de los temas que se anticipan complejo, al menos en el debate, es el crédito tributario al empleo. En la instancia legislativa, el secretario de Estado defendió la propuesta y argumentó que lo que se busca es cuidar el empleo, especialmente de rubros donde la nuevas tecnologías están reemplazando.

También se reforzó la idea que ya ha planteado el ministro de que la eliminación del cobro de las contribuciones para adultos mayores de 65 años no afectarán los recursos del Fondo Común Municipal.

En este punto, el ministro de Hacienda se comprometió a que, de forma clara, establecer en el Presupuesto de la Nación los recursos a reponer en el Fondo Común Municipal con una redacción más explícita.

La discusión continuará este jueves en doble jornada, donde se espera que el titular de las finanzas públicas responda las primeras preguntas de los senadores. ●

La Tercera | Megarreforma: Quiroz confirma que no insistirá con artículo sobre propiedad intelectual y que repondrá norma del Sence

Cuarenta horas semanales: ¿y si las contamos al mes?



SEBASTIÁN PARGA
SOCIO PARGA MONTES
& VASSEUR, LABORALES

El 26 de abril de 2024 comenzó a regir progresivamente la denominada ley de 40 horas (21.561), que reducirá -al año 2028- la jornada semanal en 40 horas como máximo. Se trata de una modificación relevante orientada a compatibilizar el trabajo con la vida personal y reconocer que el descanso es una aspiración legítima y necesaria. Sin embargo, su implementación genera dificultades operacionales que hacen cada vez más desafiante la contratación de personas y medir su jornada.

En numerosos sectores productivos, el límite de horas semanales no conversa con la realidad operacional. Rubros como el hospitalario o el portuario, la hotelería y el turismo, funcionan sobre la base de ciclos, turnos, jornadas estacionales o peaks de demanda de mano de obra. En estos y en otros muchos casos sectoriales el cumplimiento semanal de 40 horas hace imposible su cumplimiento, perdiendo oportunidades de negocios o -por qué no decirlo- empujando a la subdeclaración de horas extraordinarias o al incumplimiento de las normas laborales, muchas veces con la aceptación del trabajador.

Este no es un problema endémico de Chile. Muchos países tienen jornadas similares o más

reducidas que la nuestra. Francia, por ejemplo, con una jornada de 35 horas, permite otros mecanismos donde el cálculo no es semanal, sino que en base a un promedio anual. En Reino Unido se permite tener un promedio de 48 horas en un periodo de 17 semanas, las que pueden ser extensibles a 52 si hay un acuerdo colectivo. Y así se pueden citar otros países como Alemania y Australia, donde el cálculo semanal no existe o cuenta con una flexibilidad que permite compatibilizar el desarrollo de diversas actividades con el descanso del trabajador.

La pregunta de fondo es simple: ¿tiene sentido seguir considerando "la semana" como única unidad válida para medir la jornada laboral?. Desde el punto de vista productivo, muchas actividades económicas no funcionan semanalmente. Así, un fin de semana largo, los peaks de venta antes de Navidad, el desembarco

"Avanzar hacia una jornada más humana, como propone la ley, también implica avanzar hacia herramientas más inteligentes, que permitan mayor libertad entre las partes".

de una nave, las épocas de cosecha, el cierre de la operación renta, y un muy largo etcétera, demuestran una realidad que esta siendo ocultada: la semana no es una unidad de medida que haga compatible la realidad operacional de muchas actividades en el país.

La solución es clara y directa: modificar el artículo 22, inciso primero, del Código del Trabajo para que la contabilización de jornada no sea semanal, sino mensual, permitiendo que las partes acuerden la mejor distribución de las 160 horas que debe trabajarse en el mes. Sin duda este acuerdo debe respetar la protección de la vida y la salud de los trabajadores, ya que no es lo mismo la labor un contador a la de un operario en una balsa salmonera. Sin embargo, eso puede ser supervisado por los órganos administradores como la Mutual o la AChS, y su fiscalización podría hacer fácilmente a través del registro electrónico de asistencia. ¿Y si hay excesos? Estos seguirían pagándose con los recargos de una hora extraordinaria conforme a la ley.

Este cambio en el período de medición fortalece la ley de 40 horas, la respeta íntegramente y evita la rigidez excesiva que, en muchos casos, la hace impracticable y fomenta la informalidad de hecho. Avanzar hacia una jornada más humana, como propone la ley, también implica avanzar hacia herramientas más inteligentes, que permitan mayor libertad entre las partes y eviten estereotipos sobre lo que "necesita un trabajador" o lo que "debe hacer la empresa", muchas veces desconociendo la realidad que vive el país.

Diario Financiero |
Cuarenta horas semanales: ¿y si las contamos al mes?

¿Qué hacer con la emergencia laboral?

Las últimas cifras laborales del INE dan cuenta de un mercado del trabajo que no ha logrado encontrar salida a una larga crisis. La tasa de desempleo en el trimestre febrero-abril llegó al 9,1%, superior al 8,8% reportado para el mismo período de 2025. El número de desocupados superó los 944 mil, cifra similar a las reportadas en los últimos meses de 2020, cuando el país sufría el impacto de la pandemia. Y entre las mujeres, la tasa de desempleo se elevó al 10,5%, también solo comparable con los registros de la pandemia. El escenario de emergencia laboral es indiscutible, sobre todo cuando se considera que en los últimos cuarenta trimestres móviles el desempleo a nivel nacional ha sido de 8% o más, mientras que entre las mujeres el nivel promedio de los últimos cuatro años ha sido de 9,1%.

Es entonces absolutamente necesario desplegar una agenda potente para activar el mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo.

Hasta ahora, la agenda económica del Gobierno parece casi exclusivamente centrada en el proyecto de Reconstrucción. Sin desconocer su valor, una apuesta de activación laboral que dependa solo de los resultados de ese proyecto es arriesgada. Si bien la tríada de reducción del impuesto corporativo del 27% al 23%, invariabilidad tributaria y reintegración, sumada a las medidas sobre permisología, puede tener efectos altamente positivos sobre la inversión en el mediano plazo, lo esperable es que el impacto sobre el mercado laboral sea más bien indirecto y gradual. Y aunque en principio es correcto anticipar que la aprobación del proyecto permitiría impulsar las expectativas también en el corto plazo —y consecuentemente la actividad—, la compleja evolución de las cifras durante los últimos meses abre un signo de interrogación.

Tampoco es posible descartar que la situación internacional junto a medidas locales hayan deprimido la actividad algo más de lo esperado. El alza del petróleo y la decisión de traspasarla completamente al consumidor final no solo tuvo efectos sobre la inflación, sino también sobre el dinamismo de la economía. Las recientes noticias sobre eventuales nue-

vos aranceles por parte de Estados Unidos poco contribuyen. Y a esto se agrega el eventual impacto de los recortes fiscales, que ya se estima han alcanzado los US\$ 2 mil millones. Dado el lamentable legado fiscal de la administración Boric, tales recortes eran ineludibles, pero demandan complementar esas medidas con un fortalecimiento de los programas de empleo ya existentes y en general de la agenda laboral.

En este sentido, el proyecto de Sala Cuna Universal puede tener impacto positivo en el empleo femenino en el mediano plazo. Sin embargo, todo dependerá de su financiamiento. Hacerlo con un impuesto al trabajo formal —alternativa considerada por el gobierno anterior— sería contraproducente. Acá las actuales autoridades deberían hacer un esfuerzo por innovar.

Respecto del proyecto de Reconstrucción, ya sea por la realidad fiscal o por los reparos técnicos que genera, parecería natural que la propuesta de Crédito Tributario al Empleo sea objeto de cambios estructurales. La justificación de que el subsidio respecto de los trabajadores ya contratados busca proteger al empleo existente o es proformalidad no reconoce que agregará una distorsión adicional y permanente al mercado laboral. Más apropiado parece desplegar una agenda legislativa ambiciosa que busque directamente reducir los actuales costos del empleo formal, de modo de reducir las distorsiones y no de profundizarlas.

Transformar ese componente del proyecto constituiría un subsidio al empleo de los nuevos trabajadores permitiría no solo reducir el costo fiscal de la Ley de Reconstrucción, sino también focalizar los esfuerzos en la contratación. Es correcto lo que afirmó el ministro de Hacienda en su exposición en el Senado, en cuanto a que los programas de subsidio al empleo han tenido en Chile efectos solo acotados. Pero el desafío es mejorarlos con opciones que sean superiores, no con iniciativas que solo indirectamente puedan generar impacto. Incluso, considerando la actual emergencia, quizás discutir un proyecto con estas características, en lugar de insistir en el Crédito Tributario, puede ser una opción a considerar.

Es necesario desplegar una agenda potente para activar el mercado laboral, más allá de lo que hoy plantea la Ley de Reconstrucción.

El Mercurio |

¿Qué hacer con la emergencia laboral?

Crisis del empleo: urgencia nacional

Por Cartas al director

7 JUNIO 2026

[Compartir](#) [Comentarios](#)

SEÑOR DIRECTOR:

La crisis del empleo debe ser prioridad en la agenda nacional. Según cifras del INE, la tasa de desempleo supera el 9%, la informalidad bordea el 25%, el desempleo juvenil sobrepasa el 22% y la desocupación femenina alcanza el 10,5%.

Este escenario no es transitorio, sino consecuencia de más de una década de bajo crecimiento, con tasas cercanas al 2% anual y una proyección de expansión de apenas 1,7% para 2026, según la OCDE. Cuando la economía no crece, disminuyen las oportunidades, aumenta la precariedad y miles de personas quedan fuera del mercado formal.

Además de recuperar el crecimiento, es necesario abordar las barreras que dificultan el acceso al empleo, como avanzar hacia un sistema universal de sala cuna, financiado mediante un fondo solidario para aumentar la participación femenina y reducir brechas de género. Asimismo, resulta indispensable fortalecer la capacitación de jóvenes en áreas vinculadas a nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado actual.

La informalidad también representa un desafío urgente, pues muchos trabajadores carecen de protección social y estabilidad laboral. En este contexto, resulta necesario debatir incentivos a la contratación formal, particularmente, perfeccionar el crédito tributario al empleo, focalizándolo en nuevas contrataciones y ampliando su cobertura para trabajadores de ingresos medios y bajos. Esta propuesta parece razonable para impulsar nuevas contrataciones y no solo preservar empleos existentes.

La Tercera | Crisis del empleo: urgencia nacional

Dónde está el casi millón de desempleados que tiene la economía

De acuerdo a un análisis del OCEC-UDP, los 944.794 desocupados que existen actualmente en Chile se concentran principalmente en mujeres jóvenes que aumentaron en casi 43 mil y en quienes tienen estudios secundarios completos. Otra de las características es que son trabajadores que no tienen el rol de ser el proveedor principal de su hogar.

CARLOS ALONSO

El debate sobre el mercado laboral ha estado concentrado en la evolución que ha tenido la tasa de desempleo, la que se ubicó en 9,1% en febrero-abril, siendo su mayor nivel desde mediados de 2021.

En cuanto a la creación de empleo, también se mantienen las malas cifras. En el mismo periodo se generaron solo 68.299 nuevas plazas laborales, con un alza de 0,7% anual, mientras que en el trimestre inmediatamente anterior, es decir enero-marzo, se crearon 45.354 empleos, con un aumento de 0,5% anual.

Menos analizado ha sido el fuerte incremento que mes a mes ha ido experimentando el número de desocupados, que en febrero-abril alcanzó a 944.794 personas, el peak desde septiembre-noviembre de 2020 y bordeando la barrera del millón de desempleados.

El economista y director del OCEC-UDP, Juan Bravo, advierte al respecto: "La estacionalidad negativa propia del invierno ya es un factor que juega en contra, puesto que, bajo circunstancias normales, solo por estacionalidad la tasa de desempleo tiende a aumentar a medida que avanzamos hacia los meses de invierno". Por ello, enfatiza que "si además la actividad económica no logra repuntar en el corto plazo, tras cuatro meses consecutivos de caída, superar la barrera del millón de desempleados sería prácticamente un hecho".

Foco mujeres

El casi un millón de desempleados que tiene hoy la economía chilena posee características que ya venían alertando un deterioro sostenido. Un estudio realizado por el OCEC-UDP muestra que la desocupación se concentra, en primer lugar, en mujeres.

De acuerdo a las cifras a febrero-abril de 2026, las desocupadas aumentaron en 43.469 respecto a

un año atrás, llegando a 475.067. Así, pasaron de representar el 47,5% de los desempleados en febrero-abril de 2025, a 50,3% en febrero-abril 2026.

En este segmento se combinan las dificultades de empleabilidad que enfrentan las mujeres, con las que enfrentan las personas jóvenes. Los jóvenes tienen desventaja respecto a grupos etarios mayores debido a la carencia de componentes distintos a la educación, como son la experiencia y el entrenamiento adquirido en el trabajo, lo que los puede llevar a ser excluidos a la hora de seleccionar personal", menciona el economista.

En ese contexto, Bravo añade que en el caso de las mujeres jóvenes estas dificultades de empleabilidad se potencian por una legislación laboral que encarece en términos relativos la contratación femenina. "Si a ese escenario le sumamos una contracción de la actividad económica en los primeros cuatro meses de 2026 y un alza de costos salariales en los últimos años, que no ha ido de la mano de mayor productividad laboral, no es sorprendente que uno de los segmentos más golpeados por el desempleo sean las mujeres jóvenes", plantea.

Por rango etario, las personas entre 35 y 49 años es el grupo que más desempleo registra, con 293.646, seguido por quienes tienen de 25 a 34 años, con 286.728. Entre quienes tienen 50 años o más el número es de 192.796, y entre 15 a 24 años los desocupados llegaron a 171.623.

Por nacionalidad, la chilena lidera con 877.243 en el trimestre febrero-abril, lo que implica un aumento anual de 44.603. Por su parte, entre los extranjeros hubo una disminución anual de 7.526 desempleados.

La tasa de desempleo de los chilenos subió de 9,1% a 9,4% en el último año, un alza de 0,3 pp. Por el contrario, entre los extranjeros la tasa de desempleo se redujo en 0,5 pp respecto al mismo periodo del año anterior, señala

el informe.

Por nivel de estudios

Otra de las variables que se analiza en este informe es si el desempleo está afectando en mayor o menor medida a los trabajadores calificados, es decir, a quienes poseen mayores niveles de estudios, o por el contrario, a quienes tienen menos niveles de estudios.

En el análisis, los trabajadores con estudios secundarios completos son los que tienen la mayor cantidad de desocupados, con 417.794, y además tiene una tasa de desempleo de 9,9%. En segundo lugar están quienes poseen estudios universitarios o técnicos completos. En ese grupo hay 383.635 personas sin trabajo. Y tienen una tasa de desempleo de 7,9%.

Entre quienes tienen educación menor a secundaria completa, el número es de 142.798 y una tasa de desempleo de 8%.

Otra de las variables que se analiza es según el rol de proveedor principal del hogar. Al trimestre febrero-abril, 279.702 desempleados ejercen el rol de proveedor principal del hogar en el que viven. Este segmento representa el 29,6% de los desocupados y supone una presión mayor para estas personas, al tener la responsabilidad de ser el principal sostén financiero del hogar. Asimismo, en este segmento la tasa de desempleo subió de 4,9% a 5% en el último año.

Por su parte, la tasa de desempleo de la fuerza laboral que no ejerce dicho rol alcanzó el 13,9%, lo que implica un aumento anual de 0,5 pp.

Cesantes

Los desempleados se dividen en dos categorías: los que buscan empleo por primera vez y los cesantes, quienes son personas que perdieron un empleo y comienzan de inmediato a buscar otro. En ese desglose, los desempleados que buscan trabajo por primera vez alcanzaron los 100.544,



de la mayoría de ellas si respondió a despidos, pues la cesantía asociada a ese factor aumentó en 21.687 personas en el último año.

"La profundización del deterioro del mercado laboral en los últimos cuatro meses, en donde se ha destruido empleo asalariado formal en el sector privado producto de la caída de la actividad económica, revela que el crecimiento sigue siendo un factor primordial para la recuperación del mercado laboral", dice Bravo.

La Tercera | Dónde está el casi millón de desempleados que tienen la economía

"Quiero trabajar, poh"

Para entender el drama del desempleo —que se acumula silenciosamente en la mochila de tantas familias que quieren honestamente ganarse la vida—, vale la pena partir por responder la pregunta más básica: ¿Cuánto se ha encarecido la contratación en Chile?

El costo total por hora trabajada en que incurren las empresas está creciendo, en términos reales, casi 4% por año. Este es su ritmo más alto en 15 años. Si las oportunidades de inversión y la productividad estuviesen creciendo a buen ritmo, este aumento sería un fenómeno natural y deseable, pero si ello es resultado de regulaciones que encarecen en exceso la contratación, no hay espacio para interpretaciones benevolentes.

El fuerte aumento en el salario mínimo —más allá de cualquier posible medida de productividad—, sin duda ha presionado los costos para las empresas, pero hay más. La brecha entre las planillas en que incurren las empresas y las remuneraciones que reciben los trabajadores —que son impuestos, cotizaciones previsionales y de salud— también está en su nivel máximo de los últimos 15 años, y solo crecerá con el aumento de la cotización previsional.

Existen, además, muchas exigencias que encarecen el empleo. La más obvia es la reducción de la jornada de trabajo, que obliga a



Por
Sebastián Claro

ajustes en las organizaciones que se reflejan en más turnos y no en mayores remuneraciones por trabajador. Otro ejemplo es la implementación de la Ley Karin, que ha obligado a las empresas a generar estructuras internas —en algunos casos, bastante grandes— para "regular" las relaciones interpersonales. Estos costos laborales son ocultos y difíciles de medir, pero no por ello inexistentes.

Para cuantificarlos hay una pista: el dólar. Cuando una economía pierde competitividad —porque los costos crecen más rápido que la productividad—, su moneda se desvaloriza. Este mecanismo es casi mágico y permite mante-

*El costo por hora
trabajada en que
incurren las empresas
está creciendo casi 4%
real por año.*

ner bajos los costos en dólares y dejar con vida al sector exportador. Cálculos simples sugieren que nuestra moneda puede estar fácilmente 10% castigada por este efecto. El problema es que este efecto amortiguador que ejerce el tipo de cambio no ayuda a los servicios, que no se exportan. Traspasar los mayores costos de producción en los servicios a precios a los consumidores no es fácil, por lo que el freno a la contratación es rápido.

Los creadores del "paguen mejor, poh" impulsaron un aumento muy significativo en el costo de contratar, cuyas consecuencias están a la vista. Es hora de oír el silencioso grito de quienes quieren trabajar y no encuentran empleo. Una agenda laboral basada en la "permisología" y en menores impuestos es necesaria, pero puede ser insuficiente.

Si desea comentar esta columna, hágalo en el blog.

El Mercurio | "Quiero trabajar, poh"

El nuevo rol del ex DT del gobierno de Boric que implementó las 40 horas, como asesor de la CUT

CARLOS ALONSO

Entre el 20 de abril de 2022 y el 19 de agosto de 2025 se desempeñó como director del Trabajo en el gobierno del expresidente Gabriel Boric. Dejó su cargo para competir por un cupo para diputado por la región de Atacama, sin embargo, no resultó electo. Desde ese entonces poco se conocía de los pasos de Pablo Zenteno (PC). Eso hasta ahora. En estos días es parte de la delegación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que asiste a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se realiza en Ginebra. En esa instancia y como asesor de la multisindical ha compartido con el ministro del Trabajo, Tomás Rau, y la presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez.

Pero esta labor como asesor del mundo sindical no es nueva para Zenteno. Esto, porque antes de llegar a la DT se dedicaba precisamente a asesorar a sindicatos y organizaciones sindicales, entre ellas, la CUT. De hecho, su trayectoria ha estado ligada al mundo laboral y al sindicalismo. Trabajó como consultor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y como asesor jurídico en diversas entidades vinculadas al mundo del trabajo y de organizaciones sindicales, una de ellas la CUT. Junto al economista Fernando Carmona, también PC, hizo los primeros planteamientos para dar origen al actual Consejo Superior Laboral, instancia tripartita que quedó consignada en una ley del Ministerio del Trabajo.

En 2021 trabajó junto al exdirector de la OIT, Juan Somavía, asesorando en la elaboración de las propuestas de la CUT en torno al proceso constitucional y acompa-



ño a sus representantes a exponer ante la Convención.

Actualmente, forma parte de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), que es el brazo técnico de la CUT. En esta organización, Zenteno es parte del grupo de profesionales que asesora a la directiva. Según cuenta el propio Zenteno, es "parte del equipo de profesionales de la Fundación Instituto de Estudios Laborales de la CUT, que hace algunos meses se relanzó. Hay varias áreas de trabajo, una de Políticas Públicas, de Economía, de Comunicaciones y una Jurídica, donde soy el encargado".

El profesional precisa que "desde ese rol estamos apoyando a la directiva de la CUT con minutos, insumos, seguimiento legislativo y otros actos administrativos". También explica que "hay una vinculación con el equipo jurídico de la Conferencia Sindical de las Américas, que es la organización sindical a nivel de la región, y de la que es parte la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile".

Por esa instancia es que está participando

en esta conferencia de la OIT y en la delegación de la CUT.

Zenteno fue uno de los protagonistas en la implementación de la Ley de 40 horas, dictando varios dictámenes considerados polémicos en el sector privado.

En uno de ellos, se especificó la forma en que se debía ajustar la jornada -que en 2024 bajó de 45 a 44 horas semanales- si no había acuerdo entre empleadores y trabajadores. Según ese dictamen, el empleador debía reducir al menos una hora la jornada diaria en alguno de los cinco días que forman parte de la jornada semanal, cuando es de lunes a viernes. Si la jornada semanal es de 6 días, de lunes a sábado, el dictamen sostuvo que la reducción debía ser de 50 minutos en una jornada diaria y la fracción de 10 minutos en otra, en alguno de los 6 días que forman parte de la jornada semanal. Asimismo, se prohibió la reducción por minutos.

Zenteno es abogado de la Universidad Central de Chile, magíster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa de la Universidad de Castilla-La Mancha.

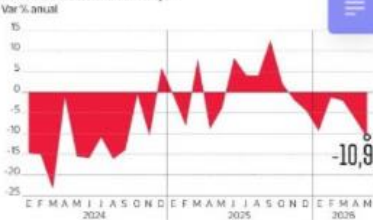
La Tercera |
El nuevo rol del ex DT del gobierno de Boric que implementó las 40 horas, como asesor de la CUT

Ofertas de trabajo suman siete meses de caídas consecutivas y anticipan un baja creación de empleo en próximos meses

De acuerdo al Banco Central, en mayo el índice llegó a 67,4 puntos, su menor nivel desde septiembre de 2024. Esto, además, se traduce en una caída anual de 10,9%, completando siete meses consecutivos de contracciones y es la mayor caída también desde septiembre de 2024.

MERCADO LABORAL SE MANTIENE DETERIORADO

Avisos laborales caen en mayo



Índice anota su menor nivel desde septiembre de 2024



FUENTE: Banco Central

CARLOS ALONSO

El mercado laboral chileno va empeorando. Esa es una de las principales conclusiones que surge al mirar las cifras que muestran la evolución del empleo y el desempleo a nivel nacional. El registro del trimestre móvil febrero-abril dio cuenta de una tasa de desempleo que se situó en 9,1%, su nivel más alto en casi cinco años.

Además, en cuanto a la creación de empleo, también esta sigue muy débil. En igual período se generaron solo 68.299 plazas laborales, con un alza de apenas 0,7% anual, mientras que, en el trimestre inmediatamente anterior, es decir, enero-marzo, se crearon 45.354 empleos, con un incremento de 0,5% anual.

Con esto, además, los desocupados subieron 4%, alcanzando las 944.794 personas, siendo el mayor número desde el trimestre septiembre-noviembre de 2020.

Y las perspectivas para los próximos meses se anticipan igual de complejas que lo antes reportado. Así se desprende de algunos indicadores líderes, como el Índice de Avisos Laborales que mensualmente publica el Banco Central.

En mayo este índice llegó a 67,4 puntos, su menor nivel desde septiembre de 2024. Ello constituye una disminución anual de 10,9%, con lo cual completa siete meses consecutivos de contracciones y es la mayor caída también desde septiembre de 2024. Por su parte, si se compara con marzo, la merma es de 7,71%.

simple de los avisos publicados en los principales portales de empleo web en Chile, con cobertura a nivel nacional, y permite monitorear cómo estará el empleo con las ofertas laborales por Internet que se ofrecen mes a mes.

El índice, en general, muestra un comportamiento similar a lo que pasa con los datos de empleo asalariado de la Encuesta de Empleo del INE, aunque con un rezago, que puede ser mayor a un mes, debido al tiempo que demoran las plazas en ser llenadas.

COMPLEJO ESCENARIO

Carmen Cifuentes, economista de Clapes-UC, afirma que este indicador permite, de alguna manera, anticipar que los resultados de la encuesta de empleo del INE en los próximos meses no serán auspiciosos. "Si bien el Índice de Avisos Laborales de Internet no permite anticipar con precisión el resultado de una encuesta de empleo específica, históricamente ha sido un buen indicador adelantado de la demanda por trabajo formal", plantea. Por ello, añade que "una caída cercana al 11% anual en mayo y un nivel que vuelve a ubicarse entre los más bajos observados desde la pandemia, constituyen señales preocupantes para la evolución futura del empleo formal".

Cifuentes señala que "lo más probable es que durante los próximos meses observemos creación de empleo, pero insuficiente para

pleo, especialmente en el empleo formal privado, que continúa siendo el segmento más rezagado del mercado laboral".

Juan Bravo, director del OCBC-UDR, subraya que "estas cifras se relacionan con la demanda por empleo asalariado formal, especialmente del sector privado. Este tipo de empleo lleva cuatro meses de caída, en línea con los cuatro meses de contracción de la actividad económica. Esto muestra la estrecha relación que existe entre el crecimiento económico y la creación de empleo asalariado formal en el sector privado". ¿A qué se debe que las empresas estén contratando menos personal?

Ante esta pregunta Cifuentes explica que hay varios factores. "La economía chilena continúa mostrando un bajo dinamismo. Una actividad que se ha contraído durante los primeros meses del año difícilmente puede generar una creación robusta de empleo. Las empresas suelen contratar cuando anticipan mayores ventas, inversión o producción, algo que hoy sigue siendo limitado". La economista resalta el aumento que han tenido los costos laborales y "los avances tecnológicos". Bravo pone énfasis en que la contracción de la actividad económica es la que conlleva una destrucción de este tipo de empleos. Sin embargo, añade que "no puede explicarse por sí solo el desplome de más de 132 mil empleos asalariados formales en las mirpymes. Las alzas en los costos salariales han jugado un rol en la capacidad de generación de empleo asalariado".

Rau resalta rol del crédito tributario al empleo en foro de la OIT

E. CARRIZO

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, alertó sobre la situación del empleo en Chile en el marco de un foro internacional y destacó por qué las medidas con que el gobierno del Presidente Kast busca enfrentar dicho escenario. En el marco del plenario de la 114ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titular del trabajo apuntó a la necesidad de avanzar con el proyecto de Sala Curia.

"Chile lleva 40 meses con una tasa de desempleo superior al 8%. En el último trimestre llegó al 9,1%, lo que equivale a aproximadamente 940.000 personas desempleadas", alertó en el foro internacional en Ginebra (Suiza).

Rau aprovechó la instancia para resaltar la propuesta del crédito tributario al empleo, una medida que generó reparos por su alto costo, pero que el Ejecutivo defendió. Sin embargo, el mismo gobierno se abrió a una mayor focalización de la medida.

"Estamos impulsando un crédito tributario del empleo para ayudar a las empresas a retener y contratar nuevos trabajadores y medidas en favor de la adaptabilidad laboral que ofrezcan más opciones a los trabajadores y trabajadoras para conciliar vida familiar y laboral", dijo el ministro Rau.

SMART ZOOM 5

La Tercera | Ofertas de trabajo suman siete meses de caídas consecutivas y anticipan una baja creación de empleo en próximos meses

¿Cuál es la principal queja **de los trabajadores chilenos respecto de sus empleos?**

El trabajo, ese lugar al que muchos van por vocación y otros por el sueldo, no está pasando su mejor momento anímico. Una encuesta de Vertical Hunter aplicada en mayo a 688 trabajadores en Chile mostró que apenas 37,1% se declara feliz en su empleo actual, mientras 62,9% dijo que no.

El malestar tiene causas bastante terrenales: el sueldo lidera con 42,7%, seguido por la relación con la jefatura directa (24% no se lleva bien con su jefe) y la flexibilidad laboral (22,9% preferiría trabajar más días desde la casa). En simple: plata, jefe y teletrabajo.



La Segunda | ¿Cuál es la principal queja de los trabajadores chilenos respecto de sus empleos?

No sólo en Santiago: la informalidad laboral gana terreno a lo largo de todo Chile

Un informe del OCEC UDP mostró que en Antofagasta el empleo informal creció 11,3% anual frente a un avance de sólo 1,1% del formal. Algo similar ocurrió en Coquimbo.

POR CAROLINA LEÓN

La informalidad continúa ganando terreno en Chile y se consolida como el principal sostén de la generación de empleo en un contexto marcado por un mercado laboral cada vez más debilitado. Así lo constató el reporte del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales, el cual muestra que, prácticamente, todo el trabajo generado el último año correspondió a aquel que no conlleva seguridad social, mientras que el formal perdió terreno.

El análisis elaborado por el director del OCEC UDP, Juan Bravo, cuantificó en 68.209 los nuevos ocupados en el trimestre febrero-abril pasado respecto de igual período del año anterior. Detrás de esa cifra, no obstante, hubo un deterioro: los informales aumentaron en 107.857 personas, y su contraparte formal se redujo en 39.558.

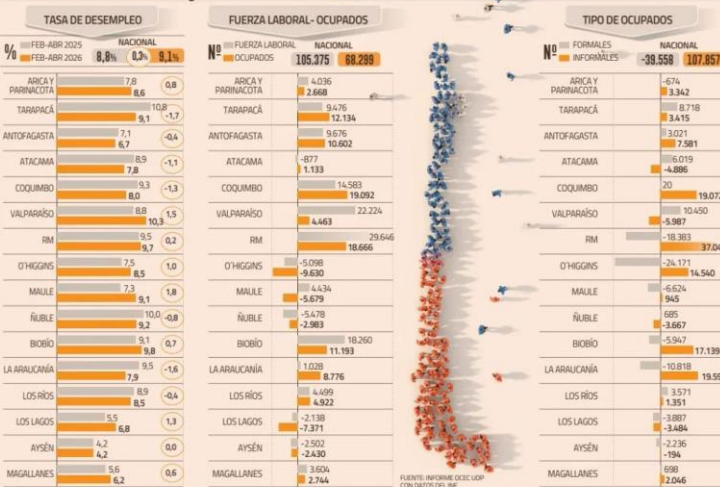
La situación es particularmente preocupante en la ocupación asalariada privada. En este segmento se crearon cerca de 76 mil plazas informales en el último año, mientras que se destruyeron más de 66 mil formales.

Un escenario que gana terreno a lo largo de todo Chile. En 11 de las 16 regiones aumentó el empleo informal, mientras que en ocho desaparecieron los formales. Incluso en algunas zonas donde la desocupación disminuyó, la mejora estuvo impulsada principalmente por aquellos trabajos que no cuentan con seguridad social.

En Antofagasta, el trabajo informal creció 11,3% anual frente a un avance de apenas 1,1% del formal. Una situación similar se da en Coquimbo, donde el aumento fue de 17,5%, y La Araucanía 13,1%.

Para Bravo, las cifras reflejan que el debilitamiento del merca-

El escenario laboral a lo largo de Chile



Comisión de Hacienda del Senado despacha salario mínimo y lo deja listo para votación en Sala

La propuesta contempla incrementar el monto, en forma retroactiva, a \$ 553.553 a partir del 1 de mayo de este año.

Este martes la Comisión de Hacienda del Senado aprobó el proyecto de reajuste del sueldo mínimo, despachándolo a la Sala de la Cámara Alta para su votación definitiva, en medio de un debate marcado por las advertencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) sobre la insuficiencia del incremento propuesto y los desafíos del mercado laboral.

La propuesta, en el detalle, contempla incrementar el salario mínimo, en forma retroactiva, a \$ 553.553 a partir del 1 de mayo de este año, lo que corresponde a un alza de 2,7%.

La propuesta legal establece que a contar del 1 de enero de 2027 se reajustará el monto para los trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años

conforme a la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinada e informada por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el 1 de mayo de 2026 y el 31 de diciembre de 2026.

Previo a la votación, el vicepresidente de comunicaciones de la CUT, David Acuña, expuso las razones por las que la organización sindical decidió no suscribir un acuerdo con el gobierno en este tema. El dirigente sostuvo que el reajuste es insuficiente frente al aumento del costo de la vida y reiteró la aspiración de avanzar hacia un "salario vital" que permita cubrir adecuadamente las necesidades de los hogares.

También puso sobre la mesa una serie de ideas complementarias, entre ellas la reactivación del Observatorio de Ingresos y Costo de la Vida, cambios en la gratificación legal, la eliminación del IVA a medicamentos y revisar la situación de trabajadores mayores de 65 años.

do laboral va mucho más allá del incremento del desempleo.

De hecho, el informe expone que en varias regiones la informalidad está actuando como una "válvula de escape" frente a la falta de oportunidades laborales formales.

Los números en juego

El avance de la informalidad ocurre en un contexto de deterioro general del mercado laboral.

La tasa de desocupación llegó a 9,1% en febrero-abril de 2026, su nivel más alto desde el segundo trimestre de 2021, en medio de la salida de la pandemia.

La fuerza laboral creció 1% anual, equivalente a poco más de 105 mil personas, mientras que el empleo aumentó solo 0,7%, una expansión insuficiente para absorber a quienes ingresaron al mercado laboral.

El estudio también reveló importantes diferencias territoriales. La región de Valparaíso exhibió la

Diario Financiero | No sólo en Santiago: la informalidad laboral gana terreno a lo largo de todo Chile

Empresarios, trabajadores y Gobierno, en la OIT:

En Ginebra, Rau describe su agenda laboral, la CPC pide avanzar en Sala Cuna y la CUT critica al Ejecutivo

E.O.

Ginebra, Suiza, sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue este lunes y martes el escenario donde la delegación tripartita de Chile —Gobierno, empresarios y sindicatos— expuso ante la 114ª conferencia de esa organización multilateral. Hubo acuerdo a tres bandas en los números —alto desempleo, sin duda—, pero no en las propuestas. O al menos no por parte de los tres actores en forma consensuada.

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, expuso el lunes que Chile lleva 40 meses consecutivos con desempleo sobre 8%, tasa que llegó al 9,1% en el último trimestre —equivalente a 940.000 personas sin trabajo—, con un 10,5% entre las mujeres y 28% en mujeres jóvenes. Chile supera el promedio de la OCDE (5%) y el de América

OIT
celebra la 114ª sesión de su conferencia en Ginebra, Suiza.

Latina (6%), relató. “Detrás de cada décima en la tasa de desempleo en mi país, hay más de 10 mil trabajadores que buscan empleo”, expresó ante representantes de cientos de delegaciones.

Agregó: “Podremos normar y regular, pero cuando el flagelo del desempleo se instala y se prolonga, no es suficiente”. A continuación, indicó que la prioridad de su cartera es fortalecer el empleo formal y, en especial, el femenino.

Dado ese contexto, Rau confirmó que el 15 de junio el Gobierno presentará una propuesta en el proyecto de Sala Cuna Universal. “Hoy la ley carga el costo de la sala cuna sobre las

empresas de 20 o más trabajadoras, lo que encarece la contratación de mujeres”, describió. El proyecto desvincularía ese costo del género del trabajador. No adelantó la fórmula específica del financiamiento.

Si mencionó otras propuestas, como el crédito tributario a las remuneraciones (contenido en el proyecto de ley “misceláneo”) “y medidas en favor de la adaptabilidad laboral”.

La presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez, usó datos similares. Con informalidad en 26,8% y productividad laboral entre las más bajas de la OCDE, Jiménez reclamó “una agenda proempleo que facilite las prácticas de adaptabilidad” e identificó el proyecto de sala cu-

na como una iniciativa pendiente que “permitiría dar pasos concretos para que más mujeres en Chile puedan incorporarse al mercado laboral”. También apuntó al alza de cotizaciones previsionales y a la reducción de jornada como factores que encarecen la contratación.

El contrapunto de la CUT

El presidente de la CUT, José Manuel Díaz, usó este martes el mismo foro para cuestionar al gobierno de José Antonio Kast, aunque incluyó materias que no son ley, como aquellas contempladas en el proyecto “misceláneo”. “Rechazamos la medida que ha tomado el actual gobierno chileno de bajar los impuestos



Delegaciones del Gobierno, trabajadores y empresarios llegaron a Suiza, encabezadas por el ministro del Trabajo, Tomás Rau; el presidente de la CUT, José Manuel Díaz, y la titular de la CPC, Susana Jiménez (los tres al centro en la foto).

tos a las grandes fortunas; reducir el Estado aplicando recortes presupuestarios, especialmente en el sector salud y educación”, dijo Díaz. Para la central, la “flexibilidad” que promueven Gobierno y empresarios no es la respuesta: “cuando la flexibilidad se convierte en regla, la cuenta la pagan las familias trabajadoras, especialmente las

mujeres, los jóvenes y quienes enfrentan trayectorias laborales fragmentadas”.

Díaz reconoció, no obstante, haber mantenido con el Gobierno una “relación basada en el respeto institucional”, con mesas de negociación del salario mínimo y continuidad en el Consejo Superior Laboral, aunque sin acuerdos en esa materia.

El Mercurio |

En Ginebra, Rau describe su agenda laboral, la CPC pide avanzar en Sala Cuna y la CUT critica al Ejecutivo

Sala cuna universal

Desempleo juvenil

Señor Director:

Chile dilapidó años de oportunidades y hoy sus jóvenes pagan la cuenta. El desempleo general llegó al 9,1%; el juvenil, al 22,8%. Toda una generación golpea puertas que el país mantiene cerradas.

La clase política, en lugar de resolver, posterga. Y el reloj corre en contra de quienes recién empiezan.

CARLOS PÉREZ-COTAPOS UGARTE

El Mercurio | [Desempleo juvenil](#)

Romper la lógica del individualismo

Señor Director:

El impacto que tendrá a muy corto plazo la inteligencia artificial en el trabajo es enorme. La encíclica *Magnifica humanitas* lo describe de manera magistral.

Por ser un aspecto fundamental para la vida de las personas, la familia y la sociedad es necesario fortalecer los estamentos intermedios de la sociedad, como los sindicatos y los colegios profesionales. Ello con el fin de estudiar a fondo la situación y participar del debate que se viene.

La precarización del trabajo, el desempleo y nuevas formas de esclavitud tendrán un efecto devastador en las personas y la sociedad.

Para hacer frente a este gran desafío es fundamental romper la lógica del individualismo y entrar en la lógica del diálogo sereno en vistas al bien común. Ello exige una relación fluida de los empresarios, los traba-

jadores, la academia, la sociedad y el gobierno. Trabajando cada uno solo no va a llegar a ninguna parte. Será una nueva Torre de Babel y un nuevo foco de injusticias, precarización y descontento social.

CARD. FERNANDO CHOMALI
Arzobispo de Santiago

El Mercurio | [Romper la lógica del indivisualismo](#)

En 2025 se destruyeron más empleos formales de los que se crearon

“Las empresas más pequeñas están asumiendo el costo más alto del ajuste”, dice el economista Jorge Hermann.

L. CASTAÑEDA Y E. OLIVARES

Durante 2025, en Chile se destruyeron más puestos de trabajo asalariados formales de los que se crearon: el saldo fue una pérdida neta de seis empleos por cada 1.000, según los flujos laborales que mide el INE.

“Los datos a diciembre de 2025 son una señal de alerta en el empleo formal”, dice Jorge Hermann, director de Hermann Consultores. “No estamos generando suficientes puestos de trabajo para absorber la rotación del mercado laboral”.

Las micro están peor

La destrucción neta de empleos, que implica 0,6 puntos porcentuales (pp) menos de trabajo, fue transversal por tamaño de compañía. Aunque no en la misma intensidad. Golpeó más fuerte mientras más pequeña la firma: la variación neta fue de -3,8 pp en las microempresas, -1,2 pp en las pequeñas, -0,4 pp en las medianas y -0,1 pp en las grandes.

Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico

(Ocec) de la U. Diego Portales, apunta que el resultado “está alineado con la fuerte desaceleración de la creación de empleo asalariado formal en el sector privado que se observaba en las cifras de la ENE el cuarto trimestre de 2025”.

Aporta una pista sobre el origen del fenómeno: “Desde el trimestre mayo-julio 2025 en adelante, los datos muestran una caída interanual en el empleo asalariado formal en las mipymes (micro, pequeñas y medianas empresas), lo que ocurre inmediatamente después de que en abril de 2025 se extinguiera el subsidio al salario mínimo para las empresas de menor tamaño”.

Para Hermann, las cifras demuestran que “las empresas más pequeñas están asumiendo el costo más alto del ajuste económico actual, por lo que es urgente avanzar en el Estatuto Pyme 2.0, para simplificar la carga regulatoria en las pymes por parte del Ministerio de Economía”.

Dos velocidades

“Se observa un ritmo desigual

por sector económico”, describe Hermann. Agricultura y pesca exhibió la mayor destrucción neta de puestos de trabajo (-10,5 pp), seguida de administración pública (-6,4 pp). En el otro extremo, enseñanza (5,9 pp) y suministro de agua y gestión de desechos (2,9 pp) generaron más empleos de los que destruyeron.

La tasa de rotación laboral —promedio entre entradas y salidas— subió 0,2 pp en 12 meses y llegó a 32,3%. La mayor permanencia en el puesto se dio en administración pública y minería; la menor, en agricultura y pesca y en construcción.

Hermann advierte que “la insistencia del Ministerio del Trabajo en postergar la adaptabilidad laboral y congelar el rediseño de la capacitación significa, en la práctica, condenarnos a convivir con una tasa de desempleo persistentemente anclada en torno al 8,5%”. A su juicio, la única manera de impulsar el empleo formal “es capacitando y adaptando a los trabajadores frente a los cambios profundos que genera la automatización e inteligencia artificial en el mercado del trabajo”.

El Mercurio |

En 2025 se destruyeron más empleos formales de los que se crearon

Más allá del desempleo de 9,1%

Las señales que anticipan que el empleo seguirá bajo presión en el segundo semestre

Encuesta arroja que Chile estará por debajo del promedio global de contrataciones en los próximos meses y que muchas empresas no realizarán nuevos fichajes.

Felipe O'Ryan

No es ninguna sorpresa que el mercado laboral chileno esté pasando por un momento complejo. La última foto que se tiene es la de la tasa de desocupación del INE, que se dio a conocer a fines de mayo, y que marcó un 9,1% para el trimestre entre febrero y abril de este año. Esa es, eso sí, una foto del pasado. Más preocupante es lo que algunas encuestas están diciendo del futuro: en los próximos meses, las perspectivas para el empleo tampoco muestran muchas señales de recuperación.

El desempleo de 9,1% es la cifra más alta en casi cinco años. La desocupación subió en el último trimestre informado por el INE debido a que la fuerza de trabajo creció 1%, pero las personas ocupadas solo lo hicieron 0,7%. En otras palabras, hubo más personas entrando al mercado laboral que nuevos empleos creados capaces de absorberlas; por lo tanto, una parte de quienes buscaban trabajo no lo encontró.

Dos de cada tres empresas no contratarán

Hasta ahí la cosa es ya de por sí preocupante. Pero la última encuesta de la multinacional de capital humano ManpowerGroup muestra que para el tercer trimestre del año la situación no mejorará. El "ManpowerGroup Employment Outlook Survey" se hizo entrevistando a 40.592 gerentes generales o gerentes de Recursos Humanos entre el 1 y el 30 de abril de este año, del mundo privado y público.

La encuesta arroja que solo un 37% de los empleadores en Chile anticipan aumentar su personal entre julio y septiembre de este año, mientras que otro 37% mantendrá las plantillas y un 25% las disminuirá. Un 1% no está seguro de cómo cambiará su plantilla en los próximos meses. Es decir, casi dos de cada tres empresas en Chile no harán nuevas contrataciones en el tercer trimestre de este año, en una economía con una tasa de desocupación de 9,1%.



"Hemos visto que, por ejemplo, en el último Informe de Política Monetaria del Banco Central, las expectativas de crecimiento económico se han ido ajustando a la baja durante el año. Lo que vemos en las empresas es que, luego del impacto energético que viene por la crisis de Medio Oriente, se generó un freno en las inversiones", señala la directora de Operaciones de ManpowerGroup Chile, Jimena López.

Indicadores como el Informe de Percepción de Negocios del Banco Central arrojan que las empresas chilenas consideran que la guerra entre Irán y EE.UU.-Israel introdujo shocks de costos que afectaron sus desempeños actuales y, especialmente, sus perspectivas en el mediano plazo. En mayo también, el Indicador Mensual de Confianza Empresarial de Icare y la UAI cayó 2,61 puntos, a 46,65, lo que se considera terreno pesimista.

"Las empresas estaban positivas con la economía, pero la sorpresa e incertidumbre por el tema del petróleo hicieron que se frenaran muchas inversiones. Ante esta incertidumbre, las empresas dejaron

“

La sorpresa del tema del petróleo hizo que se frenaran muchas inversiones. Ante esta incertidumbre, las empresas dejaron los presupuestos para fin de año".

Jimena López, ManpowerGroup Chile.

los presupuestos para fin de año", explica López.

La guerra: ¿lo que más ha afectado al empleo?

Hubo un giro drástico de expectativas por la guerra. En la versión anterior de la encuesta de ManpowerGroup, que se hizo

a principios de febrero —antes de que estallara la guerra en Medio Oriente—, un 48% de las empresas preveía un aumento en las contrataciones para el segundo trimestre del año, y solo un 12% veía una disminución de sus trabajadores. Un 38% de los empleadores, en tanto, indicó en ese entonces que sus plantillas permanecerían sin cambios.

Otras encuestas laborales eran consistentes con ese cambio de tendencia que se dio luego de la guerra. También a principios de febrero, en el estudio Burnerman, de Laborum, un 41% de los encuestados esperaba que la situación laboral mejorara en 2026, y solo un 27% creía que no mejoraría. El resto no sabía.

El Panel Laboral de la UNAB, en tanto, en abril registró que si bien las medidas del Gobierno, como el Proyecto de Reconstrucción Nacional —PRN, que busca generar más crecimiento, inversión y empleo—, eran bien evaluadas por expertos laborales, solo un 50% de los 24 miembros del panel pensaba que serían efectivas para promover el empleo formal. Un 42% pensaba que el efecto sería solo moderado. Un 42% creía que el crédito tributario al empleo, la medida más importante del PRN para el empleo, sería insuficiente para modificar decisiones de contratación.

Comparación con otros países: Chile también sale mal

La encuesta de la empresa se hace en 42 países simultáneamente. En la comparación internacional, Chile tampoco aparece con buenas perspectivas de contratación, y se ubica por debajo del promedio global de empleadores encuestados que buscan contratar frente a los que buscan reducir personal. Ahí, Chile registra un 12% de índice "NEO" (ver recuadro), frente al promedio de 28% de los 42 países que forman parte del estudio. Chile es superado por economías como Perú (27%), Brasil (37%) y Colombia (22%), y queda muy lejos de los líderes del ranking: EE.UU. (45%), India (48%) y Puerto Rico (48%).

Por si busca pega: ¿Qué sectores sí esperan contratar más?

La encuesta de ManpowerGroup también genera el Índice Neto de Empleo, o NEO, que mide la diferencia entre el porcentaje de empleadores que espera aumentar personal y aquellos que prevén reducirlo. Para Chile, el NEO total fue 12%: 37% que busca contratar, menos 25% que prevé disminuciones. Así, los sectores con mejores perspectivas de contratación para el tercer trimestre son el automotriz, con un NEO de 50%. Estos son

principalmente vendedores y otros profesionales que trabajan en concesionarias y ventas de autos. Después está el sector manufacturero, con 40%, y el de tecnología e información, junto con la construcción, que tienen ambos un NEO de 39%. Por otro lado, los menores NEO están en los profesionales y científicos, con -6% —reducción neta de contrataciones—, y el sector público, con 6%, junto a hotelería y turismo, con 7%, y comercio y logística, con 8%.

La Segunda |
Las señales que anticipan que el empleo seguirá bajo presión en el segundo semestre

Eliminación de la franquicia tributaria

Señor Director:

"Esta Comisión recomienda por decisión de la mayoría de sus miembros que se discontinúe el mecanismo de la franquicia tributaria, reasignándose los recursos hacia modalidades más efectivas de formación de recursos humanos en el trabajo". A esta conclusión arribó la Comisión Larrañaga en 2012. No fue una propuesta arbitraria, sino el resultado de un cuidadoso estudio que mostraba su nulo impacto en empleo y salarios. Evaluaciones posteriores han confirmado este diagnóstico. Reformularla, como sostuvo la comisión antes citada, no tiene sentido, porque sus deficiencias son mayores.

La experiencia internacional es más bien decepcionante respecto de los impactos de los programas de capacitación. Sus resultados son mixtos y cuando hay efectos positivos ellos son más bien modestos.

Los programas que capacitan en oficios y que combinan habilidades duras y blandas tienden a tener mayores posibilidades de impacto. Aun en estos los resultados son mixtos. Alrededor de la mitad tiene impacto positivo en empleo y un tercio en salarios, aunque es heterogénea en plazos (J-Pal, 2023). Se requiere, entonces, reflexionar cuidadosamente sobre las políticas de capacitación. Hay una oportunidad interesante para avanzar en este camino. El ministro del Trabajo, por ejemplo, tiene un conocimiento de primer nivel de estos asuntos.

Sin embargo, para permitir una revisión de dichas políticas es indispensable eliminar la franquicia tributaria. La trampa de los ingresos medios, que ha atrapado a nuestro país, tiene, entre sus explicaciones principales, la incapacidad de los países para transformar las instituciones y políticas que decaen durante los procesos de modernización económica y social. Es de esperar que esa franquicia no se convierta en un ejemplo de texto de esta trampa.

HARALD BEYER

Escuela de Gobierno, UC

El Mercurio | Eliminación de la franquicia tributaria

Las capitales regionales Rancagua, Valparaíso, Santiago, Chillán y Talca superan la tasa nacional de desempleo de 9,1%

De acuerdo a un análisis del OCEC-UDP, Rancagua es la que lidera con una desocupación de 11,5%, mientras que en segundo lugar aparece Valparaíso, con un 10,3%.

CARLOS ALONSO
La primera fotografía y en la que en general se concentran los análisis de los economistas y las autoridades para analizar el mercado laboral es en qué nivel se ubica la tasa de desempleo. Y en particular en el trimestre febrero-abril de 2026 esta se situó en 9,1%, siendo su nivel más alto en casi cinco años.
Por su parte, la creación de empleo también esta sigue muy débil. En igual periodo se generaron solo 68.299 plazas laborales, con un alza de apenas 0,7% anual.
Con esto, además, los desocupados subieron 4%, alcanzando las 944.794 personas, siendo el mayor número desde el trimestre sobre noviembre de 2020.
El segundo análisis permite ahondar en qué está pasando en las distintas regiones. De acuerdo a un estudio realizado por el investigador del OCEC-UDP, José Acuña, en cinco de las capitales regionales del país la desocupación supera el total nacional y dos de ellas tienen registros de dos dígitos.
Se trata de Rancagua, que lidera con una tasa de desempleo de 11,5%, seguida de Valparaíso, con 10,3%, mientras que Santiago ocupa la tercera posición con un 9,7%. Un poco más atrás aparecen Chillán, con una desocupación de 9,5%, y Talca, con 9,4%.
Por el contrario, las ciudades capitales con menor tasa de desempleo en el trimestre febrero-abril, fueron Antofagasta (6,2%), Concepción (7,3%), Temuco (7,4%) y Coquimbo (7,7%).

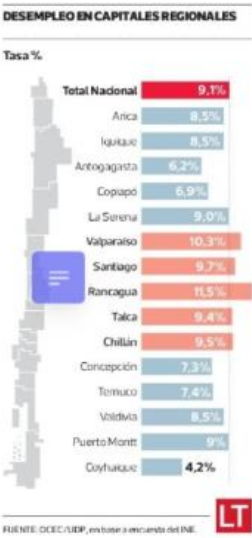
LAS TRES MAYORES
Específicamente en el caso de Rancagua, entre febrero-abril de 2025 y de 2026 esta ciudad pasa a ser la con mayor tasa de desempleo, dado que la fuerza de trabajo creció en 8,1%, mientras que los empleos crecieron solo 4%. "Esto empujó a una importante alza anual en la tasa de desempleo. Rancagua hace un año no figuraba entre las cinco ciudades capitales con mayor desocupación", explica Acuña.
Por sector económico, los más que incidieron en la disminución de las personas ocupadas fue Minería, Administración Pública



manuales de 35,5%, 15,5% y 2,8%, respectivamente. Por otra parte, el sector que más contrarrestó la variación negativa fue Enseñanza, con un cambio interanual de 12,1%.
En el caso de Valparaíso, Acuña sostiene que hace un año ya se encontraba dentro de las tres ciudades capitales con mayor tasa de desempleo y esto tiene que ver, entre otros factores, con la falta de ofertas laborales. "Para febrero-abril 2026, esta ciudad pasó al segundo lugar tras un mayor aumento de la fuerza laboral (4,9%) respecto de la creación de empleos (4,2%), lo que indica que el mercado laboral de la ciudad de Valparaíso no está siendo capaz de absorber a todas las nuevas personas que se incorporan a la fuerza laboral".
Y para Santiago la alta desocupación responde al alza de 0,6% de la fuerza de trabajo, superior a la variación positiva registrada por las personas ocupadas (0,5%). Por su parte, las personas desocupadas aumentaron 2,5%, incididas principalmente por quienes buscan trabajo por primera vez.
Para el economista, estos resultados muestran que "el desempleo no se distribuye de manera homogénea en el país, sino que existen territorios donde las personas enfrentan mayores dificultades de empleabi-

En este contexto, sostiene que "las políticas de empleo no solo deben considerar medidas a nivel nacional. También estas se deben reforzar con intervenciones en los territorios con mayores dificultades".
Por ello, Acuña menciona que "el rol institucional de las oficinas regionales puede ayudar a mejorar la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo en estas ciudades, y así mejorar las cifras de empleo y desempleo en el país".

EL GRAN SANTIAGO
Otro foco que analiza el informe es el comportamiento del desempleo en el Gran Santiago, que fue de 9,7%, al igual que el que registró toda la capital. En este análisis se incluye aquellas comunas correspondientes a la provincia de Santiago, más las comunas de Puente Alto y San Bernardo, lo que corresponde a 34 comunas en total. Este territorio se divide según criterio geográfico en cinco zonas de análisis.
Entre febrero-abril de 2025 y de 2026, el sector oriente fue donde más aumentó la tasa de desempleo dentro de este territorio, pasando de 7,2% a 9,4%, dejando de ser, para este trimestre, el sector con menor tasa de desempleo del Gran Santiago.



bien es el sector con la mayor tasa de desempleo de este territorio, exhibe en el trimestre de referencia una caída de 0,8 puntos porcentuales versus un año atrás, llegando a 10,3%.
Para el sector suroriental, se observa que entre febrero-abril de 2025 y de 2026 el ritmo de creación de empleo fue ligeramente menor al crecimiento de la fuerza laboral, de 5,3% y 5,5%, respectivamente.
Para el sector norponiente, la caída anual en la tasa de desocupación se da a raíz de una contracción de 1,6% en la fuerza de trabajo, mientras que el empleo se destruyó en menor medida. En contrapartida, la inactividad aumentó en 3,5%.
Y en el sector centro, se aprecia que la ocu-

La Tercera | Las capitales regionales Rancagua, Valparaíso, Santiago, Chillán y Talca superan la tasa nacional de desempleo de 9,1%

El costo de cuidar



—por Valentina Paredes—

El 2 de junio, en su primera Cuenta Pública, el presidente Kast mencionó que el desempleo de las mujeres llega al 10,5% y el de las mujeres jóvenes supera el 25%. Es la segunda vez consecutiva que el INE publica un dato de desempleo femenino sobre el 10%: el trimestre anterior había llegado exactamente a ese umbral, frente al 8,1% masculino. Un informe de Clapes UC de mayo de 2025 registraba ya 29 períodos móviles consecutivos con alzas interanuales en el desempleo femenino, mientras el masculino mostraba la tendencia contraria. Cada trimestre el dato aparece, se comenta y la aguja no se mueve. No porque no tengamos información: llevamos más de una década acumulando evidencia del mismo problema. La política pública ha avanzado de forma incompleta, sin atacar el nudo central.

Esa evidencia se construyó por partes. En 2015, la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) hizo visible lo que no existía en ninguna cuenta oficial: las mujeres dedicaban 5,9 horas diarias al trabajo no remunerado, frente a 2,7 horas de los hombres. ComunidadMujer estimó que ese trabajo equivalía al 22% del PIB ampliado, más que la minería y la industria juntas. En 2021, el Banco Central actualizó la cifra a 25,6%. La ENUT de 2023 confirmó que la brecha persiste: dos horas y 24 minutos más al día para las mujeres. La economía del cuidado es enorme, recae desproporcionadamente sobre las mujeres y, durante décadas, no apareció en ningún indicador que importara para tomar decisiones.

La Casen 2024 agregó otra pieza. En un documento conjunto de ComunidadMujer y la UAI, Alejandra Aburtoche mostró que la brecha de pobreza por ingresos entre hombres y mujeres es de 2,6 puntos porcentuales, cuatro veces más amplia de lo que la metodología anterior permitía ver. En los hogares monoparentales, la brecha se amplía significativamente: detrás de esa categoría hay, mayoritariamente, una mujer sola sosteniendo una familia. Pero el dato más perturbador aparece cuando

se mira el ciclo de vida. En la infancia, la pobreza es alta, pero sin grandes diferencias de género. La brecha se abre con fuerza a partir de los 18 años y se consolida entre los 18 y los 30, exactamente cuando se toman las decisiones de inserción laboral y maternidad. No es casualidad: es el costo de cuidar manifestándose como pobreza, en el momento preciso en que una mujer joven tiene que elegir entre su trayectoria laboral y hacerse cargo de un hijo sin red de apoyo.

No son piezas inconexas. El desempleo que no cede, la informalidad laboral femenina que llega al 28,6% frente al 25,4% masculino, el 27,7% de las mujeres inactivas por responsabilidades familiares permanentes frente al 2,7% de los hombres, la pobreza que la metodología anterior subestimaba: son distintas formas de ver la misma restricción estructural.

La organización social del cuidado recae sobre las mujeres, las aleja del mercado laboral formal y las empobrece de maneras que hoy sabemos cuantificar con más precisión que nunca. Chile ha tomado medidas en esta dirección: la reforma previsional incorporó componentes de género, el postnatal se extendió, se crearon subsidios al empleo femenino. Son avances reales. Pero ninguno modifica la arquitectura de fondo.

La sala cuna universal no resolverá todo, pero es la intervención más directa sobre el nudo que estos datos llevan años señalando. El proyecto tiene más de una década de maduración legislativa y un 72% de respaldo ciudadano. Desde estas mismas páginas han sido varios quienes hemos hecho el llamado a aprobarlo. Esta semana, en el plenario de la OIT, el ministro del Trabajo, Tomás Rau, ratificó que el 15 de junio el gobierno presentará un proyecto de sala cuna universal para corregir lo que él mismo llamó una inequidad de larga data. Pocas veces un proyecto ha tenido señales tan claras de avanzar. El costo de cuidar lo siguen pagando, trimestre a trimestre, las mismas personas. Ya es hora de que deje de ser así.

Profesora asociada FEN, U. de Chile

La Tercera | El costo de cuidar

La deuda laboral de Chile

“...debemos abordar una reforma postergada: la de las indemnizaciones por años de servicio. Un sistema a todo evento para nuevas contrataciones indefinidas, financiado en el marco del Seguro de Cesantía, permitiría al trabajador acumular derechos desde el primer día...”.

ROSARIO NAVARRO

Presidenta de Sofofa

Chile enfrenta una emergencia laboral que no podemos seguir administrando como si fuera una mala racha. El desempleo llegó a 9,1% en el trimestre febrero-abril de 2026, su mayor nivel desde 2021, y se acumulan 40 meses con una tasa de desocupación sobre el 8%, convirtiéndonos en uno de los pocos países que no han sido capaces de recuperar sus tasas de ocupación prepandemia.



La situación es especialmente dura para mujeres y jóvenes. El desempleo femenino alcanzó 10,5%, mientras que entre las mujeres de 15 a 24 años llegó a 28%. Estas cifras no hablan solo de una falla económica. Hablan de personas que ven postergados sus proyectos de vida, de familias que enfrentan incertidumbre y de jóvenes que encuentran cerrada una puerta fundamental para construir autonomía, experiencia y confianza en su futuro.

Un desempleo sobre el 8% durante tanto tiempo nos habla de miles de historias que están quedando fuera de la posibilidad de generar ingresos propios, desarrollarse y construir una vida con mayor libertad. La verdadera deuda laboral de Chile no se mide únicamente en puestos de trabajo faltantes, sino en oportunidades perdidas para el bienestar y la dignidad de las personas.

Durante años hemos argumentado, con razón, que el empleo es consecuencia del

crecimiento. Lo cierto es que el estancamiento ha cercenado oportunidades para miles de familias. Pero el desafío laboral no puede abordarse únicamente desde las cifras macroeconómicas. Debemos poner a las personas en el centro y comprender que el trabajo no es solo un factor productivo: es una fuente de integración social, desarrollo personal, seguridad y esperanza.

En Sofofa hemos propuesto una agenda de reactivación basada en una convicción simple: el empleo formal es el eje del desarrollo humano y social. No hay movilidad social sin oportunidades laborales, ni mejores salarios sin productividad, ni productividad sostenible sin inversión en talento, tecnología y organización del trabajo.

Una primera medida urgente es modernizar el sistema de sala cuna. La regla vigente, que obliga solo a empresas con 20 o más trabajadoras, genera un impuesto implícito a la contratación femenina. Urge eliminar ese umbral y avanzar hacia un sistema universal para el mundo del trabajo formal, con certeza jurídica y gradualidad diferenciada para las pymes. La sala cuna no puede seguir siendo una barrera de entrada y debe convertirse en un movilizador de participación laboral.

Una segunda prioridad es transformar la capacitación. Chile no necesita más cursos desconectados del mercado, sino un sistema de inteligencia laboral que identifique qué habilidades se demandan, dónde y para qué ocupaciones. Necesitamos una taxonomía nacional de habilidades, microcredenciales y una conexión más estrecha entre empresas, instituciones formativas y el Estado. La capacitación debe anticipar cambios y no llegar tarde a ellos.

Una tercera línea es acelerar la adopción tecnológica con inclusión. La inteligencia artificial y la automatización no son solo una amenaza, sino una oportunidad para aumentar productividad y mejorar la calidad del trabajo, siempre que preparemos a las personas. La tecnología no reemplaza la necesidad de talento, sino que la hace más urgente.

Finalmente, debemos abordar una reforma postergada: la de las indemnizaciones por años de servicio. Un sistema a todo evento para nuevas contrataciones indefinidas, financiado en el marco del Seguro de Cesantía, permitiría al trabajador acumular derechos desde el primer día y recibirlos cualquiera sea la causal de término. Así se protege mejor a la persona, se reduce la judicialización y se facilita la movilidad hacia empleos más productivos.

Esta agenda no pretende resolver todo de una vez, pero sí marca una dirección clara: menos barreras de entrada, más formalidad, más productividad y mayor adaptabilidad. Chile no necesita seguir acumulando diagnósticos. Necesita construir acuerdos urgentes para que más personas puedan acceder a empleos de calidad y desarrollar sus proyectos de vida.

Porque detrás de cada punto de desempleo hay personas que esperan una oportunidad. Hay familias que necesitan estabilidad, jóvenes que buscan su primer paso y mujeres que no deberían verse obligadas a elegir entre trabajar y cuidar. La deuda laboral de Chile es, en esencia, una deuda con el bienestar, la autonomía y la dignidad humana. Y por eso, volver a crear empleo debe transformarse en una prioridad nacional.

El Mercurio |
La deuda laboral de Chile

PROFESIONALES RELATAN LAS DIFICULTADES QUE HAN ENFRENTADO:

Las barreras que explican por qué el desempleo de mujeres profesionales se encamina a los dos dígitos

Una falta de flexibilidad laboral, sumado a que los costos de contratar mujeres son mayores, dificultan la mayor incorporación femenina al mundo laboral.

CATALINA MUÑOZ-KAPPES

“En el sector público viví las rigideces que enfrentan muchas madres: horarios fijos, presencialidad obligada y escasa capacidad de interrumpir la jornada, lo que fue especialmente difícil de compatibilizar cuando una de mis hijas —ya mayor de un año— estuvo hospitalizada por virus sincial. Esa semana entendí en carne propia lo que muchas madres vivimos: la rigidez de la ley inevitablemente te obliga a elegir”, relata **Florencia Frontaura**, socia de **Zaldívar Frontaura Abogados**.

La abogada no es la única mujer que debe escoger entre la maternidad, o en otros casos el cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad, y su carrera profesional. La falta de flexibili-



Florencia Frontaura, socia de **Zaldívar Frontaura Abogados**.

dad y de corresponsabilidad —el hecho de que las mujeres sean las principales cuidadoras— son dos temas recurrentes que identifican las profesionales para avanzar en sus carreras y para emplearse, un fenómeno relevante en vista del



Francisca Álvarez, directora del Área Laboral **PwC**.

alto desempleo femenino que enfrenta Chile en este momento.

“Tengo tres hijos. El balance de madre profesional en algún momento de la vida fue complejo”, señala **Sandra Barros**, ingeniero civil en computación y codirectora

de la **Asociación Chilena de Mujeres en IA**. “En vez de seguir creciendo, hice un paso al lado en mi carrera profesional cuando los niños estaban pequeños. En vez de tomar más responsabilidad, lo que hice fue tomar un rol distinto, que me permitía tener más libertad para poder estar más tiempo con mis hijos”, indica.

Similar es la visión de **Francisca Álvarez**, directora del Área Laboral **PwC**. “Es indudable que la maternidad, en muchos casos, deja *stand by* la carrera de las mujeres trabajadoras. Ya sea porque durante el período del embarazo y luego de regreso del posnatal sabes que se volverá en muchos casos difícil ascender, tener aumentos de sueldo o tal vez estar a cargo de proyectos relevantes”, comenta.

SIGUE EN B 2

VIENE DE B 1

Desempleo récord de profesionales

En el trimestre febrero-abril de 2026, la tasa de desempleo de las mujeres profesionales marcó los datos más altos desde que se tiene registro, excluyendo la pandemia. La tasa de desempleo para las mujeres con educación universitaria completa llegó a 9,8%, mientras que la medición para aquellas con educación técnica superior completa alcanzó 9,5%. “Es prácticamente un hecho que llegará a los dos dígitos”, comenta **Juan Bravo**, director del **Ocec UDP**.

En el mismo trimestre, la tasa de desempleo femenina general se ubicó en 10,5%. **Daniela Leitch**, economista e investigadora **CIES-UDD**, cree que en los próximos meses no bajará de la barrera del 10%. “Salvo alguna mejora inesperada, o una salida importante de mujeres del mercado laboral, esa tasa se mantendrá en los dos dígitos, o en cifras cercanas al 10%. Quizás, ya entrando al segundo semestre del año, se podría pensar en bajar el 10%, pero si nada más ocurre, estas bajas serían solo estacionales y no mejoras de fondo”, comenta.

Si la actividad económica no repunta en el corto plazo, plantea **Bravo**, afectará negativamente las oportunidades de obtener empleos asalariados formales en el sector privado, “en un contexto estructural en donde de las leyes laborales encarecen en términos relativos la contratación femenina”.

Las barreras legales para la contratación

Un grupo de 27 abogadas, parte de la **Women Labor Law Association**, detectaron algunas de las rigideces en la legislación actual que dificultan la inserción plena de las mujeres en el trabajo. Entre ellas se encuentran la inflexibilidad de los horarios y la obligación de trabajar presencial, un desconocimiento por parte de los empleadores de la posibilidad de distribuir libremente la jornada y fricciones entre distintas normas, como el derecho a la desconexión que no permite tener una amplitud horaria real.

A estos factores se le suma que la sala cuna, como está regulada hoy, encarece la contratación femenina, y que el fuero maternal puede operar en contra de la trabajadora, ya que dificulta cambiarse a un empleo mejor remunerado al ser visto como un riesgo para las empresas, enumeran.



Andrea Nazar, country head in Chile de **We are Mef**.

EN EL TRIMESTRE febrero-abril de 2026, la tasa de desempleo de las mujeres profesionales marcó la cifra más alta desde que se tiene registro, excluyendo la pandemia.

“El desempleo femenino en Chile no es un problema de voluntad ni de capacidad. Es un problema de diseño. Y nosotras, que redactamos los contratos y también las cartas de despido, lo

NORMAS QUE COMPLICAN LA EMPLEABILIDAD FEMENINA

Los puntos legales que observan las abogadas



Aura Rearte, ingeniera eléctrica y socia fundadora de **Mujeres en Energía**.

vemos todos los días”, asegura **Francisca Vial**, socia de **Eyzaguirre & Cía**.

La ingeniera eléctrica y socia fundadora de **Mujeres en Energía**, **Aura Rearte**, relata que se ha encontrado con una imposibilidad de viajar a terreno por estar con fuero maternal. Pese a que las empresas en las que ha trabajado son lo suficientemente grandes para que el costo de la sala cuna pase a segundo plano, si siente una fricción al ser mujer. “Se ve como algo que molesta, ‘le voy a tener que dar permiso para el día de la Navidad, para las celebraciones del colegio’, lo que sea”, comenta.



Loreto Muñoz, ingeniera en minas y parte de **Women in Mining**.

Flexibilidad horaria

En algunos rubros, lograr una flexibilidad horaria es mucho más difícil por la naturaleza del trabajo. **Loreto Muñoz**, ingeniera en minas y parte de **Women in Mining**, indica que uno de los principales desafíos en la minería es la compatibilización de la vida laboral y familiar, cuando muchas veces se operaba con sistemas de turno.

“Esto impacta de manera especial en los cuidados. Esto ha recaído siempre en las mujeres, muchos profesionales como yo aún tenemos que enfrentar la doble o la triple jornada, que es cumplir con las responsabilida-

des laborales, personales y además familiares”, relata.

En otras áreas, la tradición es lo que ha dificultado el cambio. “Históricamente, el mercado financiero ha premiado el ‘presencialismo’ y las extensas jornadas de trabajo”, señala **Andrea Nazar**, country head en Chile de **We are Mef**.

“He vivido lo que muchas profesionales en Chile experimentamos: la sutil pero constante presión de la doble jornada y el ‘impuesto a la maternidad’”, indica. “Me tocó demostrar que el liderazgo y la alta capacidad de gestión no se miden por las horas sentado en un escritorio, sino por los resultados y el valor estratégico que aportas al negocio”, agrega.

Una de las conclusiones de las abogadas laboristas es que debe haber una corresponsabilidad real, donde contratar hombres también tenga costos parentales. En ese sentido, la “embajadora” de **We are Mef**, **Gabriela Salvador**, señala que no ha sentido que la maternidad haya afectado su carrera. “Tuve la fortuna de contar con una red de apoyo fundamental, especialmente mi madre y las personas que me ayudaron en el cuidado de mis hijos. Sin ese apoyo, habría sido mucho más difícil avanzar profesionalmente”, dice.

El Mercurio |

Las barreras que explican por qué el desempleo de mujeres profesionales se encamina a los dos dígitos

Los cambios que prepara el gobierno a la Ley Karin para corregir los problemas en sus primeros dos años de funcionamiento

El subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, afirma que las modificaciones que se analizan buscan distinguir "adecuadamente entre situaciones que podrían constituir acoso o violencia laboral, y otros conflictos propios de la gestión cotidiana en los espacios de trabajo", dado el alto número de denuncias que ha sobrecargado el sistema. Los ajustes que se pretende implementar durante este año, serán vía administrativa. Pero Rosende señala que "si el análisis técnico muestra que alguna materia requiere ley, se evaluará".

CARLOS ALONSO

El 11 de agosto de 2024 comenzó a regir la ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Ley Karin. Su nombre tributa a Karin Salgado, una funcionaria pública y técnica en enfermería quien, tras sufrir acoso laboral y no haber tenido un canal de denuncia y apoyo psicológico adecuado, se quitó la vida.

Entre las principales modificaciones se incorporaron nuevas definiciones legales y se perfeccionaron las existentes, como el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Cambió también la definición de acoso laboral, prescindiendo del requisito de reiteración de las agresiones u hostigamiento para configurar la conducta. Así, ahora, basta acreditar una sola acción de acoso laboral para iniciar el proceso de denuncia. También, desde la perspectiva de género, se incluyó entre las conductas penalizadas lo que se denomina acoso sexista.

La nueva legislación protege, además, a los trabajadores de tratos de violencia ejercidos por personas externas a la empresa, como clientes, proveedores o usuarios.

Adicionalmente, la ley obliga a las empresas y a los órganos del Estado a tener un protocolo de prevención del acoso laboral y sexual y de violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que hasta ahora estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia

de Seguridad Social.

A casi dos años de su puesta en marcha, el gobierno de José Antonio Kast comenzó a analizar la implementación de esta legislación y si ha cumplido con los objetivos propuestos.

"El balance del ministerio es positivo en cuanto al objetivo central de la ley, que es instalar una nueva forma de abordar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, pasando desde una lógica reactiva a una lógica preventiva", afirma el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

Sin embargo, el personero de gobierno plantea que si bien la ley tenía como objetivo un cambio de mentalidad a nivel cultural y permitió visibilizar situaciones que antes muchas veces no eran denunciadas o no encontraban una respuesta institucional adecuada, "su implementación ha sido tremendamente ineficiente y nuestro deber es mejorarla".

Así, la actual administración está trabajando en un set de ajustes para corregir esas deficiencias, el que debiera ver la luz en el segundo semestre.

Una de las principales falencias que ha identificado el gobierno es el hecho de que en ocasiones no se logra distinguir adecuadamente entre situaciones que efectivamente podrían constituir acoso o violencia laboral, y otros conflictos propios de la gestión cotidiana en los espacios de trabajo. "Eso ha generado sobrecarga, especialmente en la Dirección del Trabajo, procedimientos excesivamente complejos y demandas que terminan afectando tanto a quienes necesitan protección urgente, como a los propios empleadores", explica Rosende.

De hecho, casi el 20% del total del personal de la Dirección del Trabajo realiza funciones vinculadas a la Ley Karin, lo que

equivale a 448 funcionarios de una dotación institucional completa de 2.360 trabajadores a nivel nacional. No obstante, se precisa que 348 realizan estas labores bajo una modalidad de dedicación no exclusiva, distribuidas en 196 abogados y 152 fiscalizadores.

El personal con dedicación exclusiva para esta materia alcanza un total de 100 funcionarios en todo el país, divididos en 33 abogados y 67 fiscalizadores.

Las cifras de la ley

De acuerdo a la subsecretaría del Trabajo, las últimas cifras oficiales de la Dirección del Trabajo arrojan que, desde la entrada en vigencia de la Ley Karin hasta enero de 2026, se registran casi 70 mil (68.468) denuncias ingresadas ante ese organismo por materias acoetadas a dicha normativa. Esta cifra no considera las denuncias investigadas directamente por los empleadores, ni aquellas correspondientes a funcionarios públicos o municipales.

De ese total, 27.801 denuncias, equivalentes al 40%, fueron preclasificadas como Ley Karin. En cambio, 30.565 denuncias, equivalentes al 45%, no fueron clasificadas como Ley Karin. El 15% restante se encuentran aún en etapa de preclasificación.

Es decir, "prácticamente una de cada dos denuncias ingresadas no correspondía propiamente a acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo en los términos que establece la ley", puntualiza Rosende.

Además, se menciona que, de las investigaciones ya terminadas, en un 19,6% de los casos se constató efectivamente una vulneración, mientras que en el 80,4% restante no se acreditó. "Estos datos no minimizan las denuncias. Al contrario, muestran que muchas personas están utilizando la Ley Karin para canalizar conflictos laborales que probablemente requieren otras herramientas de solución, y justamente ahí es donde creemos que el sistema debe mejorar y capacitar", asevera el subsecretario del Trabajo.

Las modificaciones que vienen

Con este diagnóstico en la mano, el Ministerio del Trabajo se encuentra revisando el decreto que regula los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Una de las medidas que se alistan apuntará a incorporar criterios "más claros" para el análisis inicial de las denuncias. Es decir, priorizar una mejor selección de si efectivamente es una denuncia por esta legislación, o más bien de otra índole, antes de iniciar la investigación correspondiente.

En la misma línea desde el gobierno mencionan que se deben "fortalecer los mecanismos de orientación temprana, para que las personas puedan tener mayor claridad respecto de si su caso corresponde efectivamente a Ley Karin o a otro tipo de procedimiento".

Rosende indica, además, que "se están revisando ciertas formalidades que hoy pueden generar rigideces, demoras o dificultades prácticas sin aportar necesariamente mayor protección, con el fin de facilitar una respuesta más rápida y eficaz cuando corresponda adoptar medidas".

Desde la subsecretaría se añade que otro de los cambios tiene como objetivo "mejorar la claridad de las obligaciones de empleadores, trabajadores y de la propia Dirección del Trabajo, además de fortalecer la coordinación y transparencia de los procedimientos para dar mayor certeza y eficiencia al sistema".

¿Qué se busca con estas modificaciones? Rosende resume en cuatro los objetivos: lo primero es "asegurar una respuesta oportuna, y en tiempos acorados medidas de

resguardo pertinentes, e investigaciones sustantivas para proteger mejor a las personas afectadas".

Lo segundo es "hacer más claro y simple el sistema, para que trabajadores, empleadores e instituciones sepan cuándo corresponde aplicar la Ley Karin, qué pasos deben seguirse y qué obligaciones tiene cada actor".

El tercer punto "es focalizar los recursos institucionales en los casos que realmente corresponden a acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, evitando que todos los conflictos laborales activen procedimientos complejos que no siempre son la vía adecuada, creando herramientas para abordar debidamente aquellas materias que no deben tramitarse bajo esta ley".

Y un cuarto objetivo es resguardar "la eficacia del sistema". Esto tiene que ver con evitar "investigaciones innecesariamente largas que generan incertidumbre para las partes y sobrecarga para la Dirección del Trabajo y demás organismos involucrados".

Desde el gobierno refuerzan además que "lo más importante es volver el foco a la prevención, más que a la sanción. Solo de esa forma lograremos cumplir con el espíritu de la ley y su objetivo principal".

Rosende señala que todos estos ajustes que se pretenden implementar durante este año, serán vía administrativa: "Estos más concentrados principalmente en los ajustes reglamentarios. Los cambios están enfocados en modificaciones que pueden realizarse dentro del marco legal vigente, sin cambiar la ley".

No obstante, asegura que "si el análisis técnico muestra que alguna materia requiere ley, se evaluará en su momento".

La visión de los expertos

Los expertos en general valoran la puesta

en marcha de esta ley, sin embargo, coinciden en que se deben hacer mejoras, principalmente a la hora de definir o limitar qué denuncia se debe considerar dentro de su marco legal.

En ese sentido, Zarko Lukšić, socio de Mendona Lukšić y Valencia, plantea que uno de los cambios más urgentes que necesita la legislación son "los plazos excesivos en la duración de las investigaciones que le corresponde a la Dirección del Trabajo y la ausencia de un filtro de admisibilidad de las denuncias, que a veces confunde el acoso con una conducta de incivildad". El exdirector del Trabajo y socio principal de Albornoz & Cia, Marcelo Albornoz, tiene una evaluación "mixta" de la aplicación de la Ley Karin. En lo positivo menciona el hecho de que la ley "ha obligado a las organizaciones a revisar sus políticas internas, fortalecer sus mecanismos de prevención, capacitar a trabajadores y jefaturas, y generar una mayor conciencia respecto de la importancia del respeto, el buen trato y la convivencia laboral". Pero en lo negativo afirma que "el principal problema es la capacidad institucional para responder oportunamente al elevado volumen de denuncias. En particular, la Dirección del Trabajo ha enfrentado una carga de trabajo muy superior a la prevista".

Por ello advierte que uno de los principales problemas del diseño legal fue no haber contemplado un mecanismo "mínimo de admisibilidad o filtrado inicial de las denuncias, porque la experiencia demuestra que una proporción relevante de las presentaciones termina refiriéndose a conflictos laborales o situaciones que, jurídicamente, no constituyen acoso laboral, acoso sexual ni violencia en el trabajo".

El análisis de Rodrigo Ugarte, socio del estudio Aninar, apunta en esa misma dirección y argumenta que "es imperioso que la ley permita realizar un control de admisibilidad de las denuncias. No es posible que toda denuncia, por el solo hecho de presentarse, deba investigarse. Debe existir un examen que permita descartar, por ejemplo, las denuncias manifestamente falsas, las que no acompañan antecedente alguno". Propone que "se reincorpore el requisito de retención de la conducta para dar lugar a la denuncia, incluyendo dicho requisito dentro del examen de admisibilidad".

María Elizabeth Soto, exjefa de gabinete del Ministerio del Trabajo del gobierno de Gabriel Boric y socia del estudio jurídico La Firma, sostiene que "en lo procedimental, reforzaría la etapa inicial de análisis de las denuncias que haya criterios claros para distinguir qué corresponde investigar como acoso o violencia, y qué debe derivarse a otros mecanismos de gestión de conflictos o intervención preventiva. Eso mejoraría la calidad de los procesos sin restringir el derecho a denunciar". Y en lo preventivo, indica que "el énfasis tiene que estar en los empleadores para identificar riesgos concretos, capacitar de verdad, generar canales en los que las personas confíen, y actuar antes de que los conflictos escalen".

El Mercurio | Los cambios que prepara el gobierno a la Ley Karin para corregir los problemas en sus primeros dos años de funcionamiento

Más oportunidades para los jóvenes

Señor Director:

Chile necesita más oportunidades para sus jóvenes. Y miles de empresas ya están ayudando a construirlas. Lo hacen abriendo sus puertas a estudiantes de colegios técnico-profesionales. Jóvenes que han dedicado años a prepararse y que, al egresar de 4° medio, están listos para aportar su talento, aprender en entornos reales de trabajo y dar sus primeros pasos en el mundo laboral.

Sin embargo, cerca de 20 mil estudiantes no logran realizar su práctica profesional cada año, perdiendo no solo la posibilidad de titularse, sino también la oportunidad para adquirir experiencia, desarrollar habilidades y acercarse al empleo formal.

Desde Empresas por Chile hemos impulsado una campaña para movilizar la creación de cuatro mil nuevos cupos de práctica durante 2026. Un desafío país que reúne a empresas, establecimientos educacionales, organizaciones de la sociedad civil y actores públicos para multiplicar las oportunidades de nuestros jóvenes.

Durante el último año, más de 160 empresas ofrecieron cupos de práctica por primera vez y cientos de jóvenes pudieron completar su proceso formativo gracias al trabajo conjunto de empresas, establecimientos educacionales y las organizaciones colaboradoras.

Pero aún queda camino por recorrer. Invitamos a más empresas a sumarse y seguir así multiplicando soluciones a los principales problemas de los chilenos.

SUSANA JIMÉNEZ

Presidenta CPC

SÁNDRO SÓLARI

Presidente Cauce

JUAN EDUARDO ERRÁZURIZ

Presidente Fundación Chile Dual

El Mercurio |
Más oportunidades para los jóvenes

PRIMERA SESIÓN CONSEJO TÉCNICO POR EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

La Achs en alianza con ChileMujeres y OCEC de la UDP lanzan Consejo Técnico para entregar propuestas ante las transformaciones del mundo laboral

El espacio reúne a representantes del mundo público, privado, académico, sindical y social para elaborar propuestas orientadas a fortalecer el empleo formal y adaptar la seguridad social a las transformaciones del trabajo.

Con el objetivo de compartir distintas miradas, aportar evidencia y propuestas que colaboren a fortalecer el empleo formal y la seguridad social, la Achs dio inicio a la primera sesión del Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social, iniciativa desarrollada junto a Fundación ChileMujeres y el OCEC de la Universidad Diego Portales, en la que convergen representantes del mundo público, privado, académico, sindical y social.

La instancia constará de seis sesiones que se extenderán por cuatro meses y convocará a diversos actores, para abordar desafíos como la generación de empleo formal, la adaptación tecnológica, el impacto de la inteligencia artificial y la seguridad laboral.

"El trabajo formal es clave para fortalecer la protección de las personas. A partir de nuestra experiencia, acompañando a miles de empresas y millones de trabajadores, contribuimos al debate con una mirada técnica y multisectorial en el derecho, el bienestar del ciudadano y los trabajadores y sus familias", subrayó Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio de la Achs.

Por su parte, Francisca Jünnemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, indicó que "este consejo nace en momentos de cifras dramáticas de desempleo, especialmente femenino.

Buscamos desde la diversidad de la sociedad civil aportar con una mirada de corto, mediano y largo plazo en políticas públicas y empresariales que fortalezcan el empleo formal".

El consejo está integrado por líderes del sector privado, organizaciones sindicales, la academia y la sociedad civil, con una secretaría ejecutiva liderada por el OCEC UDP y moderada por la Achs.

En tanto, Juan Bravo, director de la OCEC de la Universidad Diego Portales, hizo énfasis en la transformación laboral y en el objetivo del consejo: "Hay tenemos un mercado laboral que ha profundizado su debilitamiento, observado en tasas de desempleo que son muy altas en términos históricos, que están volviendo a niveles de pandemia. Este consejo técnico busca justamente tratar de abordar estas concretas sobre estas problemáticas".



Juan Bravo, director OCEC de la Universidad Diego Portales; Francisca Jünnemann, presidenta ejecutiva de Fundación ChileMujeres; Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio, y Pasina Callicoy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, ambos de la Achs.

Mercedes Singer, directora de MSA UC y Cátedra de Relaciones Laborales UC – Carlos Vial Espantoso, Francisca Jünnemann, presidenta ejecutiva de Fundación ChileMujeres, Alejandro Maza, académico de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, y Guillermo Hernández, director de Evidencia en Prácticas.



Mercedes Singer, directora de MSA UC y Cátedra de Relaciones Laborales UC – Carlos Vial Espantoso; Eleni Kallitides, subdirectora ejecutiva de Espacio Público; Lilia Jerez, abogada laboral y directora de Caja La Araucana; Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio de la Achs; y Guillermo Hernández, director de Evidencia en Prácticas.



José María Jarama, presidente de Gerencia de la Producción y del Comercio; Luis Barroño Silva, gerente corporativo de Personas de Comercio; Karla Moore, coordinadora legal de Capes UC; Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio, y Pasina Callicoy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, ambos de la Achs.



Marta Teresa Vial, presidenta de Cámara de Comercio de Santiago; David Acuña, vicepresidente de Comunicaciones de la CUT; Carmen Cárdenas, investigadora de Capes UC; y Ariana Méndez, presidenta de la Central de Trabajadores de Chile.



Mercedes Singer, directora de MSA UC y Cátedra de Relaciones Laborales UC – Carlos Vial Espantoso; Soledad Hernández, directora de Evidencia en Prácticas; Pasina Callicoy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Achs; Eleni Kallitides, subdirectora ejecutiva de Espacio Público; Carmen Cárdenas, investigadora de Capes UC; David Acuña, vicepresidente de Comunicaciones de la CUT; Pasina Navarro, presidenta de la Solista; Karla Moore, coordinadora legal de Capes UC; Soledad Jarama, presidenta de la Gerencia de la Producción y del Comercio; Ariana Méndez, presidenta de la Central de Trabajadores de Chile; Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio de la Achs; Francisca Jünnemann, presidenta ejecutiva de Fundación ChileMujeres; Guillermo Hernández, director de Evidencia en Prácticas; Soledad Jarama, presidenta de la Gerencia de la Producción y del Comercio; Karla Moore, coordinadora legal de Capes UC; Lorenzo Gasmán, presidente del Directorio, y Pasina Callicoy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, ambos de la Achs.

El Mercurio |

La Achs en alianza con ChileMujeres y OCEC UDP lanza Consejo Técnico para entregar propuestas ante las transformaciones del mundo laboral

Cosas de mujeres

Rondan en la agenda pública varios desafíos y preocupaciones vinculados a las mujeres. Mirarlos sin la pasión desbordante (y a veces agobiante e ideologizada) de años anteriores es una oportunidad para ir resolviendo problemas, que atañen eminentemente a la política. También para conversar serenamente de lo que sigue amarrado a lo cultural, cuyos cambios son más lentos.

En lo urgente, el desempleo femenino ha alcanzado números históricos: sobre el 10%, de acuerdo con el último trimestre reportado por el INE, y en las mujeres menores de 25 años, el 28%. Más allá de los problemas generales de empleo que Chile está enfrentando, el de las mujeres se ha profundizado. Se ha hablado de la rigidez de la legislación laboral y del mayor costo de la contratación femenina. Si bien el derecho a sala cuna no es la única barrera, es hoy la más evidente y por eso se

espera con altas expectativas la indicación que ingresará mañana el Gobierno al proyecto que modifica su regulación en el Código del Trabajo.

En la práctica, la maternidad y el trabajo siguen en una tensión que la mayoría de las mujeres carga con dolorosa culpa. La corresponsabilidad es un buen tema para libros, *papers* y foros, pero todavía su práctica es modesta. Los padres que quieren participar más del cuidado de sus hijos (probablemente la mayoría) se estreñan con una legislación en ciertos temas y una cultura en otros que siguen considerándolo una "cuestión de mujeres".

Por ello es interesante que el Gobierno ponga a la familia en el centro de su agenda (Kast la mencionó más de 60 veces en su Cuenta Pública) y prepare una comisión para abordar la crisis de natalidad, cuando Chile marca cifras alarmantes. Por encima de los prejuicios, La Moneda ha mostrado cuidado para referirse al tema, evitando que los vientos políticos la empujen únicamente a la llamada "agenda valórica".

Sería un avance que en ambos desafíos, familia y natalidad, impostergables para el país por sus implicancias en prácticamente todo, desde la seguridad hasta la economía y la sostenibilidad, se

vinculara con la misma fuerza a hombres y mujeres. Seguir responsabilizándolas solo a ellas por la caída de los nacimientos y poniendo sobre sus hombros a la familia es una manera no tan sutil de reprocharles los avances en igualdad de derechos y oportunidades. Porque fomentar la natalidad implica bajar barreras económicas, pero además la

responsabilidad compartida de los padres en la formación, mantención y cuidado de los hijos.

Da vueltas por las redes sociales, también, uno de los episodios más amargos que tocan principalmente a las mujeres: la filtración de imágenes íntimas de una senadora. Que ella esté siendo investigada por la fiscalía por el uso de sus asignaciones no rebaja el juicio moral sobre su difusión.

Sobran las

palabras para detallar el sesgo de género implacable del escrutinio público para las mujeres que participan en política. El ataque —de hombres y sorprendentemente también de mujeres— casi siempre se desvía hacia su vida privada, su cuerpo o su intimidad, un fenómeno descrito con notable claridad por la abogada Paola Diez hace poco en una carta en este diario y cuyo fondo resume en el título: "¡No te atrevas!".

Todas las anteriores se suelen clasificar como "cosas de mujeres", tal vez para aligerarlas o segmentarlas en un carril separado de "las cosas de hombres". Todas, sin embargo, atañen como nunca a Chile y a su aspiración por retomar el vuelo: mujeres en la economía; hombres y mujeres en la familia y en las futuras decisiones para la natalidad; y un escrutinio público a la política que reconozca, y no solo vocifere, la igual dignidad para hombres y mujeres. ■



"CHILE DEBE VINCULAR LA FAMILIA Y LA NATALIDAD TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES. RESPONSABILIZAR SOLO A ELLAS ES UNA FORMA DE REPROCHARLES LOS AVANCES EN IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES".

ISABEL PLÁ

El Mercurio |
Cosa de mujeres

Empleo femenino

Senadores de la UDI y el PS esperan que la iniciativa se apruebe este año:

Nueva propuesta de Sala Cuna Universal genera respaldo entre parlamentarios y gremios

MARÍA JESÚS COLOMA

Hoy al mediodía se acaba el plazo para que el Gobierno presente las indicaciones sustitutivas del proyecto de ley de Sala Cuna Universal que se tramita en la comisión de Educación del Senado. Y ayer, hasta el final, el Ejecutivo terminaba de afinar los últimos detalles de los cambios que va a presentar en el Congreso y que comenzarán a tramitarse este miércoles.

En ese contexto, el ministro del Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau, adelantó ayer en entrevista con "El Mercurio" algunos de los cambios que preparan para finalmente contar con una ley de Sala Cuna Universal. Entre ellos, señaló que se requerirá de una cotización adicional en torno al 0,3% que será compensada con el Seguro de Cesantía; la gradualidad propuesta será de cuatro años, sumando así los diferentes grupos; el costo estimado por niño es de 5,11 UTM (equivalentes a \$320 mil); habrá participación de privados; las pequeñas y medianas empresas (pymes) no tendrán que "proveer" el servicio y esperan que el beneficio llegue a sobre 50 mil niños. El proyecto apunta a finalizar con el artículo 203 del Código del Trabajo, que establece que las empresas con 20 o más trabajadoras tienen la obligación de proveer este servicio para los hijos menores de dos años de sus empleadas.

El anuncio preliminar, que se da en un contexto donde el desempleo femenino alcanzó el 10,5%, según las últimas cifras del INE, fue bien recibido por parlamentarios, gremios y organizaciones de mujeres. Valoran que se hayan recogido cambios del anterior proyecto y esperan que se convierta en ley a la brevedad posible.

"Las indicaciones contemplan los principios que consideramos inamovibles para que sea un buen proyecto de ley: desvinculan completamente el costo de sala cuna de la contratación de

El Ejecutivo presentará los cambios en la comisión de Educación del Senado. Un 0,3% de la cotización, gradualidad de cuatro años y costo de 5,11 UTM por niño están entre las modificaciones que adelantó el ministro del Trabajo.



“Ninguna nueva ley es suficiente por sí misma para revertir el desempleo femenino (...). Pero aprobar este (proyecto) es terminar con la principal barrera a la contratación de mujeres”.

FRANCISCA JÜNEMANN
PRESIDENTA DE CHILEMUIJERES

mujeres; extienden el derecho a todas las madres trabajadoras dependientes, independientes y de casa particular, y asumen la corresponsabilidad parental haciendo titular del derecho también a los padres”, señala la presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann.

En esa línea, agrega: “Lo importante es que el proyecto se



“Valoramos que no haya un impacto significativo para el empleador, sobre todo porque en el último tiempo se ha encarecido el valor del trabajo”.

GUSTAVO SANHUEZA
SENADOR UDI

apruebe con celeridad, porque las mujeres en el desempleo no pueden seguir esperando. La cesantía de las mujeres con niños menores de dos años aumentó el último año el doble que en aquellas que no tienen hijas o hijos en esa edad, que es cuando las empresas deben pagar sala cuna a un precio muy elevado si las contratan”.



“Tenemos que asegurarnos de que todas las empresas, sin importar el tamaño, sean parte de esto que tiene que ser un derecho social”.

GASTÓN SAAVEDRA
SENADOR PS

El presidente de la multigremial de emprendedores, Juan Pablo Swett, asegura que las indicaciones anunciadas por el ministro Rau “corrigen e incorporan todos los puntos por los cuales las pymes exigimos frenar el proyecto anterior; que la provisión sea del Estado, y que no implique mayores costos laborales”. En ese sentido, menciona



“La sala cuna es la principal barrera al empleo de la mujer, pero hay que ser realistas: no será suficiente para revertir el actual desempleo femenino”.

MARÍA JOSÉ ABUD
DIRECTORA EJECUTIVA HORIZONTAL

que desde el gremio fueron enfáticos en que las iniciativas anteriores podían incluso discriminar aún más a las mujeres y aumentar el desempleo femenino.

La economista y exsubsecretaria de la Mujer en el gobierno de Piñera II, María José Abud, calificó como una “gran noticia” que el Ejecutivo presente su propuesta de sala cuna, que a su juicio

permite avanzar en reactivar el empleo femenino. Entre los elementos mencionados por Rau destaca que se construya sobre la propuesta de los últimos dos gobiernos, “en torno a la cual se había logrado un consenso transversal, como por ejemplo la creación de un fondo de sala cuna financiado principalmente por cotizaciones del empleador, y la participación de salas cuna públicas y privadas que cumplan con los estándares de calidad del Ministerio de Educación”.

Igualmente, para los distintos expertos aún falta conocer el documento final para tener claridad sobre otros puntos, como financiamiento o tasa de uso que tendrá el beneficio, para una opinión final.

A nivel parlamentario, el presidente de la comisión de Educación del Senado, Gustavo Sanhueza (UDI), dice que las propuestas van en el sentido correcto que ellos esperaban para avanzar. “Una gradualidad de cuatro años es razonable y que no haya un impacto mayor en el empleador también es positivo. Estas medidas buscan aplacar la crisis de desempleo que tenemos en Chile y eliminar la discriminación que por ley sufren las mujeres, además ayudarán a no encarecer la contratación de nuevos trabajadores”, indica el parlamentario.

En tanto, su par del Partido Socialista Gastón Saavedra sostiene que hay una declaración de muy buenas intenciones de parte del ministro del Trabajo. “Yo respaldo el proyecto de Sala Cuna Universal”, afirmó. Asimismo, el legislador espera que la norma se apruebe dentro de este año.

No obstante, también espera revisar el texto final cuando ingrese para conocer sus detalles. “Tenemos que asegurarnos de que todas las empresas, sin importar el tamaño, sean parte de esto que tiene que ser un derecho social”, concluye.

El Mercurio | Nueva propuesta de Sala Cuna Universal genera respaldo entre parlamentarios y gremios

¿Derecho a sala cuna? Solo 10% de las empresas en Chile tiene contratadas 20 o más mujeres

■ OCEC UDP en conjunto con ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago analizaron la situación en el país.



POR CAROLINA LEÓN

El mercado laboral femenino no sigue mostrando señales de deterioro. Así lo reveló la última edición del informe Zoom de Género, elaborado por el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), el cual advierte que las mujeres están enfrentando un deterioro laboral mayor al observado entre los hombres.

El informe identificó dos grupos especialmente afectados. El primero, las jóvenes. La tasa de desocupación de las menores de 24 años se disparó hasta 28%, la cifra más alta desde junio-agosto de 2020, en plena emergencia sanitaria.

El aumento anual fue de 2,2 puntos porcentuales, muy por encima del alza registrada por el desempleo total.

El segundo grupo involucra mujeres en edad fértil que viven en hogares con niños menores de dos años. En este segmento el desempleo subió de 8,8% a 10,2% en 12 meses, un incremento de 1,4 puntos porcentuales, el doble del aumento observado entre aquellas que no están en esa situación.

La necesidad del cambio

Todas estas cifras, a juicio de los autores, refuerzan la necesidad de avanzar en una reforma de sala cuna.

Hoy la obligación de financiar dicha opción recae sobre las empresas que tienen 20 o más trabajadoras contratadas.

Según el análisis, esta regla genera un costo asociado específicamente a la contratación de mujeres y puede transformarse en un desincentivo para su incorporación laboral.

De hecho, de acuerdo con

las cifras de la Encuesta Laboral (Encla) 2023, apenas un 10,3% de las empresas tiene 20 o más mujeres contratadas, mientras que el 16,7% cuenta con 20 o más hombres.

En las empresas medianas, casi la mitad (44,7%) tiene menos de 20 trabajadoras, proporción que cae a solo 7,4% en el caso de los hombres.

El estudio también detecta que entre las empresas que superan el umbral de 20 trabajadoras, una proporción relevante no tiene contratadas mujeres con hijos menores de dos años (26,3%).

En las pequeñas empresas, esa situación alcanza al 50,5% de los casos.

“Al demostrar con este zoom que el aumento anual del desempleo en las mujeres con niños menores de dos años fue el doble que en aquellas que no los tienen, tenemos la expectativa de que el gobierno le pondrá

discusión inmediata a este proyecto de ley que ayudará al empleo de esas mujeres”, dijo la presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann.

“Nuestra evidencia demuestra como nunca la urgencia de este tema, el cual es un proyecto país y tenemos

que sacarlo adelante sin dilación ante el dramático desempleo femenino”, añadió.

Para la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), María Teresa Vial, se debe avanzar en una Sala Cuna Universal que promueva la participación laboral femenina y la correspon-

bilidad. Pero, efanzizó, “para que sea viable en el tiempo es fundamental asegurar reglas claras: certeza en los costos, un aporte empresarial acotado y un sistema con un rol garante del Estado, que permita una implementación gradual, equilibrada y sostenible”.

CITACIÓN A JUNTA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS COMPAÑÍA DE ENERGÍA SpA

Se cita a los accionistas de Compañía de Energía SpA (la “Sociedad”) a junta extraordinaria de accionistas, a celebrarse el día 24 de junio de 2026, a las 08:30 horas (la “Junta”), en las oficinas de la Sociedad ubicadas en Cerro El Plomo 5.630, piso 9, Las Condes. Los accionistas podrán participar por videoconferencia a través de un enlace que se les enviará con al menos 7 días de anticipación a la fecha de la Junta, por correo electrónico.

La Junta tendrá por objeto someter a consideración de los accionistas las siguientes materias: (i) Aprobación de los estados financieros de la Sociedad correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 y al 31 de diciembre de 2025; (ii) Pronunciarse sobre la designación de auditores externos de la Sociedad para el ejercicio 2026; (iii) Renovación del Directorio de la Sociedad; (iv) Ratificación de la designación del Presidente del Directorio; (v) Dar cuenta de la disminución de capital de pleno derecho de la Sociedad; (vi) Decisión sobre la forma de financiamiento futuro de la Sociedad; (vii) Informar sobre el cumplimiento del encargo de reducción de superficie de las concesiones geotérmicas de la Sociedad y sus efectos; (viii) Informar sobre la designación por parte del directorio de un nuevo Project Director del Proyecto Mariposa; (ix) Adoptar todos los acuerdos sobre las demás materias que se hagan necesarias para llevar a efecto los acuerdos adoptados en la Junta.

Su funcionamiento y acuerdos se sujetarán a los quórums aplicables a las juntas ordinarias de accionistas.

Podrán participar en la Junta todos los accionistas que al momento de iniciarse ésta figuren como accionistas en el Registro de Accionistas de la Sociedad.

PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

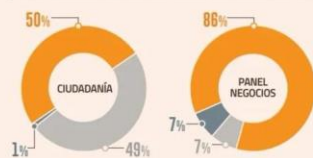
Diario Financiero |

¿Derecho a sala cuna? Solo 10% de las empresas en Chile tiene contratadas 20 o más mujeres

Balance de la Cuenta Pública

¿Dirías que el discurso de la Cuenta Pública del Presidente Kast fue...?

● MUY BUENO O BUENO ● MALO O MUY MALO ● NO RESPONDE



■ Medición Deloitte-Cadem constató el alto apoyo entre ejecutivos de empresas a la Cuenta Pública del Presidente Kast, tomando distancia de la recepción que tuvo en la ciudadanía.

POR AMANDA SANTILLÁN

Ya decantadas las primeras reacciones, la medición mensual que realiza Deloitte-Cadem evidenció una amplia brecha entre la percepción predominante en la opinión pública y la que primó en el mundo de los negocios a la hora de evaluar la Cuenta Pública del Presidente José Antonio Kast del 1 de junio.

Como parte del reporte del Índice de Riesgos elaborado por las citadas entidades, en conjunto con Diario Financiero, el registro dio cuenta de que un 50% de la ciudadanía calificó como "bueno o muy bueno" el discurso, mientras que un 49% lo consideró "malo o muy malo". Al contrario, un alto porcentaje de los ejecutivos de empresas (86%) tuvo una mirada positiva y solo un 7% una negativa.

Esto último, explicó el gerente general de Cadem, Roberto Izikson, responde a que el Panel de Negocios que forma parte del indicador -y que representa a los principales sectores productivos del país-, pone más foco en la dimensión económica.

De hecho, el grupo mantiene altas expectativas en relación al cumplimiento de una promesa asociada a ese ámbito, como es el aumento de la inversión. Un 89% de las respuestas 54 respuestas -de un total de 86- considera bastante probable que el gobierno cumpla con dicha meta en su gestión.

Otros porcentajes igual de elevados se relacionan con la perspectiva de que se apruebe el proyecto de sala universal (91%), reconstruir las zonas afectadas por los incendios (93%) y avanzar en el plan de escuelas protegidas (94%).



Mundo de los negocios da alta probabilidad a que gobierno logre aprobar sala cuna y aumentar la inversión

Esta confianza se debilita en cierta medida respecto a si Chile volverá a crecer a 4% y bajar el desempleo a 6%, mientras un 48% ve difícil ajustar el gasto sin recortar beneficios sociales.

La última semana el ministro de Hacienda, Jorge Quiroga, reconoció que no habrá balance fiscal hacia 2030 al fin del gobierno, y moderó a 3,5% su expectativa de expansión del Producto Interno Bruto (PIB).

En el primer caso, la directora de Engie Chile, Nutravál y Consejo del Salmón, Joanna Davidovich, planteó que las cifras "solo corroboran la compleja situación fiscal en que está Chile y es, a partir del reconocimiento y la transparencia de esa realidad, que hay que actuar con responsabilidad hacia el futuro".

Por lo mismo, añadió que "se hace más necesario aún reimpul-

sar el crecimiento económico y ser riguroso y responsable con las cuentas fiscales, por lo que se debería fortalecer la opinión favorable del gobierno, porque precisamente está actuando en esa dirección".

Para la directora ejecutiva de VanTrust, Gabriela Salvador, la respuesta del secretario de Estado probablemente apunta en la

Un claro mensaje escuchó tanto la ciudadanía como el sector empresarial

■ La medición de junio sí corroboró un consenso entre los ejecutivos de empresas y la ciudadanía consultada respecto a que el principal mensaje del Presidente fue el de un gobierno de emergencia, en seguridad, economía e inmigración y anuncios. Si entre los primeros el 92% lo mencionó, en la segunda dimensión fue el 76%.

"El eje de seguridad cruzó todos los ámbitos con anuncios concretos, tal vez nada sorprendente, pero el plan de acción anunciado parece robusto. En crecimiento económico la propuesta también fue sólida y alineada con el proyecto de ley que hoy se discute en el Senado", dijo la hoy directora de TVN, Pauline Kantor.

Frente a cuál fue el eje que más se destacó, se nota una mayor diferencia. Si bien "seguridad, delincuencia y crimen organizado" y "economía: crecimiento, inversión, empleo y reconstrucción nacional" fueron los más aludidos por ambos sectores, en el caso de la opinión pública ambos tuvieron un 38%.

En el Panel de Negocios le dio mayor énfasis al eje económico, con 87% de las menciones, y seguridad con 67%.

+ CONTINUA PÁG. 26



"Las cifras revisadas por el Ministerio de Hacienda solo corroboran la compleja situación fiscal en que está Chile".

JOANNA DAVIDOVICH, DIRECTORA DE ENGIE CHILE. NUTRAVALOR, CONSEJO DEL SALMÓN AG.

+ VENE DE PÁG. 26

dirección correcta desde el punto de vista técnico: ajustar expectativas cuando la realidad fiscal y económica no permite cumplir las metas originales.

Sin embargo, advirtió, desde la perspectiva de la confianza ciudadana, "el desafío es más complejo". Profundizando en los resultados del Índice, precisó que muestran una valoración positiva del rumbo económico y una expectativa relativamente favorable respecto del futuro. "Pero la experiencia comparada indica que la confianza suele ser asimétrica: cuando las personas perciben deterioro en variables que afectan su vida cotidiana -empleo, costo de la vida, seguridad o ingresos-, la confianza cae rápidamente; cuando esas variables mejoran, la recuperación de suele ser más lenta", expuso.

En ese contexto, argumentó que "inevitablemente obliga a los



"La respuesta de Jorge Quiroga probablemente apunta en la dirección correcta desde el punto de vista técnico: ajustar expectativas cuando la realidad fiscal y económica no permite cumplir las metas originales".

GABRIELA SALVADOR, DIRECTORA EJECUTIVA DE VANTRUST.



"En crecimiento económico la propuesta (Cuenta Pública) también fue sólida y alineada con el proyecto de ley que hoy se discute en el Senado".

PAULINE KANTOR, DIRECTORA TVN/DIMACOFI.



"Para el panel ciudadano, un desempleo que supera el 9%, sumado a una inflación en el techo de la banda (...) y cuatro Imacec negativos no son solo cifras, sino situaciones que impactan su día a día".

CHRISTIAN DURÁN, CEO DELOITTE CHILE.



La Cuenta Pública fue bien recibida por la opinión pública y por los empresarios, pero es significativamente mejor evaluada por el mundo de la empresa que pone más foco en la dimensión económica".

calidad de vida durante los próximos meses", dijo.

Complejo contexto

Precisamente, como lo señaló Izikson, Kast "tuvo la primera cuenta pública más compleja" para un Presidente desde 2010, incluida caída de su aprobación, cambio de gabinete, alza de los combustibles.

Pero pese a esto, destacó que luego logró controlar la agenda de la semana completa y concretó la promesa del plan de seguridad. A su juicio, el hito del 1 de junio "logró descomprimir la agenda de la megarreforma y del debate en torno a la reforma tributaria que -como hemos visto- divide a la opinión pública; y vuelve a traer al primer lugar a los temas que son relevantes para la misma, que son básicamente seguridad, inmigración y economía, entendida como costo de la vida".

Evaluación del país: expectativas económicas

EN SEIS MESES MÁS, ¿cree que la situación...?

● MEJORARÁ ● EMPEORARÁ



crecimiento y situación fiscal se pueden interpretar de dos maneras: una, como una señal de realismo y transparencia; y la otra, como una corrección de expectativas que "inevitablemente obliga a los

ciudadanos a reevaluar las promesas iniciales".

La evidencia internacional, subrayó Salvador, sugiere que las personas valoran que las autoridades digan la verdad, pero también

esperan resultados concretos. "Por ello, más que el ajuste de una cifra específica, lo que probablemente determinará la evolución de la confianza será si las familias perciben mejoras tangibles en su

Una disímil mirada sobre los riesgos que enfrenta el país

■ La aprensión sobre la economía sigue siendo más evidente para la ciudadanía en general.

Ya en el terreno de los riesgos que mide el indicador Deloitte-Cadem, las cifras de junio dieron cuenta de diferencias al contrastar las opiniones de la ciudadanía y aquellas de los ejecutivos que se desempeñan en diversas empresas locales.

De esta manera, el Panel de Negocios calificó de manera bastante similar lo que consideraron como los riesgos más altos para Chile: el tecnológico y político, con 39%; y los económicos y social, cada uno con 37%.

En contraste, la opinión pública apuntó al riesgo económico, con un 66%; seguido por el político con 56% y social con 55%.

El CEO de Deloitte Chile, Christian Durán, indicó que para la ciudadanía, tanto el

desempleo como la inflación y las cuatro caídas del Imacec "no son solo cifras, sino situaciones que impactan su día a día, como queda de manifiesto cuando se analiza lo que responde este grupo a la pregunta sobre la situación económica personal y familiar actual y a seis meses".

En el caso del Panel de Negocios, consideró que "la moderada percepción económica" actual que constata el índice "se compensa con una importante expectativa de mejora a

seis meses; y eso es parte de la explicación de la diferencia entre ambos paneles", señaló.

De ahí que planteó que se trata de "un doble llamado de atención" en medio del proceso de discusión del proyecto de reconstrucción: "Por un lado, hacerse cargo de las preocupaciones ciudadanas y, por otro, de las expectativas de las empresas y negocios, que, con sus inversiones, pueden ser claves en la recuperación de la economía y el empleo".



► El Presidente José Antonio Kast.

Gobierno presenta nueva fórmula para Sala Cuna Universal y acelera agenda legislativa

El Presidente encabezará este lunes la presentación de los cambios a la iniciativa, que buscan asegurar su viabilidad financiera. La medida se enmarca en una arremetida del Ejecutivo que también contempla la presentación de proyectos de ley para reforzar la protección de Carabineros y la creación de un registro de actos vandálicos.

Rocío Latorre

A las 9.00 horas de este lunes, en una actividad encabezada por el Presidente José Antonio Kast, el gobierno dará a conocer los ajustes de uno de los proyectos que considera prioritarios para este año: la indicación sustitutiva a la iniciativa de Sala Cuna Universal.

La actividad contará con la participación de los ministros del Trabajo, Tomás Rau; de la Mujer, Judith Marín; de Educación, María Paz Arzola, y de Desarrollo Social, María Jesús Wulff, quienes acompañarán al Mandatario en la presentación de una iniciativa que busca destrabar una discusión que se arrastra desde hace años en el Congreso.

La apuesta del Ejecutivo apunta a resolver uno de los principales cuestionamientos que existían sobre el proyecto: su financiamiento. Junto con ello, incorporará un mecanismo de gradualidad para avanzar hacia la cobertura universal y modifica aspectos del diseño original que, según ha sostenido el gobierno, generaban distorsiones en el mercado laboral.

Los principales lineamientos fueron esbozados este domingo por el ministro Rau en entrevista con El Mercurio. Ahí explicó que la propuesta considera liberar a los empleadores —especialmente a las peque-

ñas y medianas empresas— de la obligación directa de proveer el servicio de sala cuna.

“Lo estamos liberando de esa responsabilidad”, afirmó el secretario de Estado al referirse a una de las modificaciones que contendrá la indicación sustitutiva. Según explicó, versiones anteriores del proyecto obligaban al empleador a proveer el servicio, lo que representaba un costo particularmente elevado para las pymes.

La iniciativa también contempla una implementación gradual de cuatro años. De acuerdo con el diseño descrito por Rau, durante el primer año ingresarían los hijos de mujeres regidas por el Código del Trabajo y de padres con tutela que trabajan.

En una segunda etapa se incorporaría a hijos de trabajadoras independientes y de casa particular. Posteriormente se sumaría a hijos de padres causantes cuyas madres estudian o buscan empleo. Finalmente, el cuarto año incluiría a hijos de padres causantes cuyas madres no estudian ni trabajan.

“Si implementamos todo al mismo tiempo, puede haber escasez de cupos, pero si lo hacemos gradual vamos a poder generar espacios para la oferta”, sostuvo el

SIGUE ►►



ministro.

Respecto del financiamiento, uno de los puntos más debatidos durante la tramitación de la iniciativa, Rau explicó que la cotización para el Fondo de Sala Cuna sería “en torno a 0,3%” y que estaría compensada mediante una reducción en la cotización destinada al seguro de cesantía.

Además, el diseño contempla un aporte fiscal acotado durante la etapa inicial y una garantía estatal para cubrir eventuales déficits derivados de una mayor demanda o de incrementos en los costos del sistema.

Rau aseveró que el esquema analizado por la Dirección de Presupuestos busca evitar que la medida tenga efectos negativos sobre los costos laborales.

La discusión sobre el financiamiento fue precisamente uno de los principales focos de controversia durante el período de transición entre gobiernos. Mientras el entonces equipo entrante cuestionaba la viabilidad económica de la propuesta impulsada por la administración anterior, desde el gobierno saliente defendían que los recursos estaban contemplados.

La entonces ministra de la Mujer, Antonia Orellana, respondió en ese momento a las críticas señalando que “una cosa es que no les guste el esquema de financiamiento (...), pero desfinanciarlo no está”.

Aunque la idea de la Sala Cuna Universal

ha mantenido un respaldo relativamente transversal en el Congreso, sí se han generado fricciones respecto de su viabilidad financiera.

Una muestra de aquello ocurrió en mayo pasado, cuando durante la discusión del denominado Plan de Reconstrucción Nacional —la principal reforma económica impulsada por el Ejecutivo— la oposición logró aprobar en la Cámara de Diputados una indicación destinada a incorporar la Sala Cuna Universal.

En ese debate, el diputado frenteamplista Jorge Brito defendió la propuesta argumentando que constituía una alternativa más eficiente para fomentar el empleo femenino.

“La sala cuna es una alternativa mucho mejor, que gasta menos dinero, cinco veces menos que la del crédito tributario”, sostuvo entonces.

Sin embargo, la aprobación generó una inmediata reacción del Ejecutivo. El ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, realizó una reserva de constitucionalidad argumentando que la indicación afectaba las finanzas públicas y vulneraba atribuciones exclusivas del Presidente de la República.

“El gobierno hace reserva de constitucionalidad por afectar las finanzas públicas. Contraviene nuestra Constitución y la potestad del Ejecutivo en materia de ad-

ministración del Estado y responsabilidad por las finanzas públicas”, afirmó en esa oportunidad.

La presentación de la indicación sustitutiva ocurre, además, en medio de una intensa semana legislativa para La Moneda. En paralelo a la discusión de la megarreforma en el Senado, el Ejecutivo busca dar velocidad a una serie de iniciativas consideradas prioritarias y, al mismo tiempo, responder a la ofensiva impulsada por el Partido Comunista para modificar aspectos centrales de la Ley Naim-Retamal.

En ese contexto, el sábado el ministro de Seguridad, Martín Arrau, anunció el ingreso con urgencia de dos proyectos vinculados a ampliar la protección de las policías: uno para aumentar las penas por atentados contra Carabineros y otro para extender la legítima defensa privilegiada a funcionarios policiales que se encuentren de franco.

“Mientras algunos buscan derogar aspectos centrales de la Ley Naim-Retamal, nosotros seguimos firmes protegiendo a nuestras policías”, sostuvo el secretario de Estado al anunciar ambas iniciativas.

A ello se suma el ingreso del proyecto que crea el denominado Registro Único de Incivildades y Actos Vandálicos, una iniciativa anunciada por Kast durante su Cuenta Pública y que, según confirmó este do-

► La apuesta del Ejecutivo apunta a resolver uno de los principales cuestionamientos que existían sobre el proyecto: su financiamiento.

mingo el subsecretario del Interior, Máximo Pavez —en diálogo con Mesa Central de Canal 13—, ya fue presentada a través de la Cámara de Diputados con urgencia suma.

La propuesta contempla la creación de un registro para personas condenadas por distintas conductas que afecten la convivencia pública y considera consecuencias accesorias que podrían ir desde restricciones para acceder a determinados beneficios estatales hasta limitaciones para obtener algunos permisos o prestaciones.

Según detalló el subsecretario más tarde, entre ellas se cuentan “la imposibilidad de obtener licencia de conducir o pasaporte, hasta la posibilidad de perder becas de posgrado. La posibilidad de perder el acceso a subsidios de vivienda, la posibilidad de perder beneficios como la pensión garantizada universal o la gratuidad en los

SMART ZOOM

La Tercera |
Gobierno
presenta
nueva
fórmula para
Sala Cuna
Universal y
acelera
agenda
legislativa

DE
PUÑO
Y LETRACECILIA
CIFUENTES

Déficit fiscal y desempleo: dos pájaros de un tiro

La tesis de la "Emergencia Laboral" que planteó David Bravo hace casi tres años se ha ido confirmando mes a mes. Cuarenta meses con una tasa de desempleo superior al 8% y una tasa de ocupación que todavía no logra recuperar el nivel previo a la pandemia, son señales de alarma que no podemos seguir ignorando. No se trata de un fenómeno global explicado por el cambio

tecnológico; en la OCDE la ocupación ha aumentado y el desempleo ha caído, y algo similar ocurre en la región. El problema es nuestro, y parece ser bastante estructural. Frente a este diagnóstico, la creación de empleo formal debe ocupar el primer lugar de la agenda de políticas públicas. La buena noticia es que este Gobierno, a diferencia del anterior, le está dando prioridad al desafío.

Un segundo frente de preocupación es la situación fiscal. En las últimas semanas ha encabezado los titulares con razón; el deterioro de los últimos años es ya demasiado evidente para disimularlo. El Gobierno reconoció que no podrá cumplir la meta de equilibrio en las cuentas públicas al año 2030, incluso después de los ajustes de gasto ya realizados. La contención del gasto es una necesidad de corto y mediano plazo. También en esta materia, afortunada-

mente, las acciones y señales apuntan en la dirección correcta.

¿Es posible avanzar simultáneamente en ambas direcciones? Es difícil. Fomentar el empleo formal suele requerir subsidios, descuentos de carga tributaria y políticas de capacitación. Estas herramientas son útiles, pero tienen un costo fiscal.

CUARENTA MESES CON UNA TASA DE DESEMPLEO SUPERIOR AL 8% Y UNA TASA DE OCUPACIÓN QUE TODAVÍA NO LOGRA RECUPERAR EL NIVEL PREVIO A LA PANDEMIA, SON SEÑALES DE ALARMA QUE NO PODEMOS SEGUIR IGNORANDO.

No obstante, existe una opción de política que podría avanzar en ambos objetivos al mismo tiempo: establecer que los 4,5 puntos porcentuales adicionales de cotización que van a las cuentas individuales —en el marco de la reforma de pensiones— sean de cargo del trabajador y no del empleador, moderando de esta forma el importante aumento de costos laborales del último cuatrienio. La distinción podría parecer irrelevante, ya que, dado que la elasticidad de oferta de trabajo es menor que la elasticidad de demanda, la carga suele caer finalmente en los

trabajadores, independiente de lo que se establezca legalmente. Es cierto, pero la forma en que se paga importa. Cuando la cotización es de cargo del empleador, los trabajadores lo pagan con un mix de menores salarios reales, mayor informalidad y mayor desempleo. Cuando es de cargo del trabajador, el efecto es menor sueldo liquidado directamente, atenuando los impactos en

informalidad y sin un efecto en desempleo.

Dada la situación actual del mercado laboral, esta segunda alternativa parece ser mejor para los trabajadores. Debemos recordar además que para el trabajador no se trata de un impuesto, sino de una obligación legal de destinar un mayor porcentaje de su ingreso al ahorro, en una magnitud que ni siquiera alcanza a compensar el aumento de expectativa de vida de las últimas décadas. Se trata finalmente de dejar de tratar a los ciudadanos como menores de edad, y hacerlos más responsables de su vida pasiva.

Los efectos positivos no se obtienen solo en el mercado laboral, sino también en las cuentas fiscales. La cotización de cargo del empleador tiene un impacto fiscal significativo, no solamente porque el Estado debe hacerse cargo del costo de las cotizaciones de los funcionarios públicos, sino también por el impacto tributario de los mayores costos laborales del sector privado. La cifra no es menor; según el informe financiero de la reforma previsional, el ahorro podría alcanzar cerca de US\$ 1.300 millones anuales en régimen. Se podría financiar con estos recursos un generoso fondo de sala cuna universal, programas de capacitación de mucho mayor duración e impacto que el actual Sence y políticas de subsidios a la contratación de grupos vulnerables.

De todas formas, lo más importante es comprender que en un sistema de capitalización individual —el único viable con la demografía actual— las cotizaciones no son un impuesto para los trabajadores, sino una obligación legal de diferir ingresos en el tiempo para financiar la vida pasiva. Lo razonable es que sean financiadas por ellos mismos. Solo en un esquema de reparto, donde la cotización sí constituye un impuesto al trabajo, tiene sentido debatir quién debe cargar con ella. Esta distinción es parte de la educación previsional que hemos dejado de lado por décadas, y que explica en buena parte el problema de las bajas pensiones.

La Tercera | Déficit fiscal y desempleo: dos pájaros de un tiro

Gobierno ayer firmó indicaciones

Similar al proyecto de Piñera I: La fórmula compensada para destrabar sala cuna

J.P. PALACIOS

En agosto del año 2013, el entonces presidente Sebastián Piñera firmó el proyecto de ley que daba acceso universal al beneficio de sala cuna. El financiamiento de esa iniciativa provenía de una redistribución de un punto de la cotización del seguro de cesantía que pagan los empleadores.

Trece años después, en las indicaciones que ayer suscribieron el Presidente José Antonio Kast y el ministro del Trabajo, Tomás Rau, se considera un esquema financiero similar al planteado durante la primera administración de Piñera.

Con el fin de no elevar los costos laborales y no crear un nuevo impuesto al trabajo, las enmiendas contemplan la

creación de un fondo de sala cuna, el que, en el caso de los trabajadores dependientes, será financiado por una cotización de cargo del empleador de 0,35%. Ese porcentaje de cotización será compensado en igual magnitud con una reducción de la tasa de aporte de cargo del empleador al seguro de cesantía.

La compensación se distribuirá entre una reducción de 0,2% de la tasa de cotización destinada a las cuentas individuales del seguro, y una reducción de 0,15% de la tasa de cotización al Fondo de Cesantía Solidario. Ello significa que 0,35 puntos que iban a cesantía ahora se ocuparán en sala cuna, con lo que el aporte neto de la empresa al seguro bajará de 2,4% a 2%.

Las últimas indicaciones para sala cuna enviadas por el gobierno anterior consideraban una cotización adicional neta de 0,2%. Ese número provenía de un aporte adicional de 0,3% del

Entre los especialistas hay consenso en que no se creará un nuevo impuesto al trabajo, pero se advierte que podría haber impacto en el debate de cambio al régimen de indemnización.

empleador, al que a su vez se le reducía 0,1%, lo que tiene que pagar por seguro de cesantía.

En el Ejecutivo aseguran que, de acuerdo con proyecciones realizadas por la Superintendencia de Pensiones, este cambio no pone en riesgo la sustentabilidad a largo plazo de los fondos de cesantía. A abril el patrimonio total de estos fondos era de US\$ 16.361 millones. La reforma de pensiones indica que, con los mismos fondos de cesantía, se financiará el seguro de lagunas previsionales.

También en las enmiendas se asegura que existirá un aporte fiscal de 11.631 UTM (aproximadamente \$10 mil millones) en los dos primeros años siguientes a la publicación de la ley. En caso de que los recursos del fondo sean insuficientes, la diferencia será de cargo fiscal.

El proyecto contempla una gradualidad de cuatro años y alcanzará, en régimen, a aproximadamente 50.000 niños. No habrá copago obligatorio de parte de los empleadores.

Propuesta compensada

María José Bosch, investigadora de la Escuela de Negocios del ESE de la U. de los Andes, comenta que el diseño de la propuesta "compensa la nueva cotización con una rebaja al seguro de cesantía, de modo que no au-

menta el costo total".

El exdirector del Trabajo Marcelo Alborno, menciona que las indicaciones "se hacen cargo de los importantes aumentos de costos laborales que se han dado en el último tiempo en salario mínimo, reducción que impone la ley de 40 horas y el aporte de empleadores a la reforma de pensiones".

Juan Bravo, director del Ocec de la UDP, apoya la línea de los cambios planteados, pero advierte que rebajar el monto de la cotización que va al seguro de cesantía implicará un esfuerzo mayor en el futuro si se desea sustituir el actual sistema de indemnización por años de servicio por un seguro de cesantía fortalecido. "Todas las propuestas que están sobre la mesa para este efecto toman como base la cotización que se realiza en la actualidad al seguro de cesantía, por lo que al reducirla, posteriormente se requerirá una cotización mayor para lograr las mismas compensaciones", dice.

Guillermo Riquelme, docente de la U. Autónoma, cree que más allá del consenso respecto del objetivo de la cuna universal, resulta necesario debatir la fórmula propuesta para financiar su implementación.

Desde Comunidad Mujer, su presidenta Magdalena Browne, pidió que "la tramitación parlamentaria sea expedita, aprovechando este impulso para avanzar en la dirección que Chile necesita".

El Mercurio |

Similar al proyecto de Piñera 1: La fórmula compensada para destrabar sala cuna

CESANTÍA JUVENIL**SEÑOR DIRECTOR:**

Las expectativas económicas indican que Chile mantendrá un menor crecimiento que lo esperado este año, al tiempo que la percepción de las personas es que el costo de la vida sigue subiendo, aunque con una inflación más contenida.

En este contexto, un dato del INE llamó la atención: la desocupación juvenil -entre los 25 y 34 años- se mantiene en un 11,2%; por sobre la tasa de desocupación nacional que alcanzó el 9,1% en el trimestre febrero-abril. La cifra se ubica sobre los dos dígitos desde enero pasado. Esto implica que existen 287 mil jóvenes sin empleo.

En esa línea, motivar al Estado a dar soluciones y buscar alternativas para este importante grupo debería ser prioridad, mientras que el sector privado debe darles la oportunidad de participar. Muchos de ellos se integran por primera vez al mercado, y piden compatibilizar lo laboral con lo personal.

En este sentido, se podrían combinar incentivos tributarios a la contratación con programas de capacitación dual, lo que rompe el círculo vicioso de no contratar jóvenes porque no cuentan con experiencia.

Gustavo Díaz

Economista
Instituto Libertad

La Tercera | Cesantía juvenil

Gobierno financiará sala cuna con 0,3% de la actual cotización del seguro del cesantía y evita alza de costos laborales

La propuesta también tiene considerado que su implementación sea gradual en un plazo de cuatro años.

CARLOS ALONSO/ MARIANA MARUSIC/ JOSÉ MIGUEL WILSON

El gobierno anunció el ingreso del proyecto de indicaciones al proyecto de sala cuna universal. Justo el mismo día que vence el plazo que el Ejecutivo acordó con los senadores de la comisión de Educación, instancia donde está radicado el proyecto. Uno de los puntos que entrampó la discusión el año pasado fue la fórmula de financiamiento, que no convenció a la oposición de ese entonces y que hoy son gobierno. De acuerdo al proyecto de ley, la fórmula de financiamiento considera la creación de un Fondo de Sala Cuna, el que, en el caso de los trabajadores dependientes, es financiado por una cotización de cargo del empleador de 0,35%.

En el caso de trabajadores independientes, esta será pagada de la misma forma que los demás seguros sociales. La cotización de 0,35% será compensada en igual magnitud con una reducción de la tasa de cotización de cargo del empleador al seguro de cesantía. "Con este modelo, no hay un nuevo impuesto al trabajo, evitándose el alza en los costos laborales de las empresas", indican.

En ese sentido, se detalla que la compensación se distribuirá entre dos componentes. Una reducción de 0,2% de la tasa de cotización de cargo del empleador destinada a las cuentas individuales del Seguro de Cesantía y una reducción de 0,15% de la tasa de cotización al Fondo de Cesantía Solidario.

Desde el Ejecutivo recalcan que "esto significa que el empleador no incurrirá en un nuevo costo para financiar sala cuna. Se debe tener presente que esta compensación - de acuerdo a proyecciones realizadas por la Superintendencia de Pensiones no pone en riesgo la sustentabilidad a largo plazo de los fondos de cesantía".

El financiamiento estará asociado a salas cunas autorizadas o reconocidas por el Estado, fortaleciendo estándares de calidad, seguridad y cuidado durante una etapa clave para el desarrollo infantil.

El aporte con cargo al Fondo será administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS): quien tendrá a cargo la recaudación de las cotizaciones, la recepción de los antecedentes para efectos de otorgar el financiamiento, y el pago del aporte, entre otras.

Mayor gasto fiscal del proyecto de ley

En millones de \$ de 2026					
Año desde entrada en vigencia	Aporte fiscal al Fondo	Ampliación del derecho en servicios públicos	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		Total
			Instituto de Previsión Social	de Educación Parvularia	
1	9.980	-	942	122	10.044
2	9.980	-	866	121	10.967
3	-	-	866	87	953
4	-	5.894	866	87	6.847
5	-	5.763	866	87	6.716
6	-	5.639	866	87	6.592
7	-	5.521	866	87	6.474
8	-	5.410	866	87	6.363
9	-	5.309	866	87	6.262
10	-	5.223	866	87	6.176

FUENTE: Ministerio de Hacienda

LA TERCERA



Por su parte, corresponderá al Servicio de Tesorerías la inversión de los recursos acumulados en el Fondo. Durante este mes, el patrimonio que acumulaban las cuentas individuales del fondo de cesantía era de \$11.154.442 millones, mientras que en el fondo de cesantía solidario (PCS) se registraban \$3.620.451 millones. Esto es un total de \$14.774.893 millones (unos US\$16.400 millones) y representa aproximadamente 4,3% del PIB. En febrero, el Seguro de Cesantía regis-

traba 11.979.271 afiliados. Pero al ver solo los cotizantes, llegaron a \$5.157.512. Al desagregar estos últimos por tipo de contrato, se obtiene que 3.818.854 cotizantes tenían contrato indefinido, 1.240.015 registraron contrato a plazo fijo, mientras que 98.643 contratos correspondieron a trabajadora de casa particular. También se crea un Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo: este será administrado por la Subsecretaría de Educación Parvularia, y entregará

información actualizada de matrícula y cupos disponibles en salas cunas adscritas que cumplan los requisitos del artículo 203 del Código del Trabajo. Asimismo, una comisión técnica de financiamiento y sustentabilidad será la encargada de proponer el valor del aporte y evaluar la sostenibilidad financiera del Fondo, a través de un Informe Técnico que se hará cada 3 años. No hay un copago obligatorio de parte de los empleadores. No se fija un valor fijo, ya que los precios pueden variar entre regiones. Según el gobierno, "la reforma contempla una evaluación profunda de la sostenibilidad financiera del Fondo, al menos cada cuatro años, pero con actualizaciones anuales". También se incorpora la Superintendencia de Pensiones, quien será el órgano fiscalizador del funcionamiento del Fondo y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley.

GRADUALIDAD

También se tiene considerado que su implementación sea gradual en un plazo de cuatro años. El año uno, se incorporarán hijos de mujeres trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo los hijos de aquellas que trabajan en Pymes con menos de 20 mujeres que antes no tenían acceso a Sala Cuna. Hijos de padres o personas trabajadoras que tengan el cuidado personal del niño o niña, acreditado legalmente.

El año dos se suman hijos de mujeres trabajadoras independientes y trabajadoras de casa particular; el año tres hijos de padres trabajadoras regidos por el Código del Trabajo e independientes, siempre que la madre del niño no tenga la calidad de trabajadora dependiente ni independiente. Se incorporan así, dos nuevos grupos: 1) hijos cuyas madres están desempleadas, pero buscando activamente empleo y 2) hijos cuyas madres se encuentran cursando estudios regulares en una institución de educación reconocida por el Estado. Y el año 4 la incorporación de hijos de padres trabajadores contratados por el Código del Trabajo e independientes, cuando las madres de los hijos no estudian ni buscan trabajo. Este año también se incorpora

SIGUE

SIGUE

poran los padres trabajadores del sector público con niños en edad de sala cuna de instituciones del Gobierno Central.

COSTO FISCAL

El proyecto incorpora dos aportes fiscales de 11.631 UTA (aproximadamente \$10 mil millones) en los dos primeros años siguientes al inicio de la operación del fondo. La primera es por la extensión del beneficio a los padres trabajadores del gobierno central a partir del cuarto año desde la publicación de la ley por \$5.894 millones, y fortalecimiento institucional estimado en \$1.064 millones el primer año, y \$953 millones en régimen. En resumen, se espera un gasto fiscal de \$11.044 millones el primer año, y \$6.176 millones en régimen. La visión de los expertos

Los expertos aprueban en general los cambios propuestos por el gobierno. Francisca Jönemann, presidenta de Chile Mujeres, afirma que "las indicaciones mantienen mucho de lo avanzado durante los gobiernos del Presidente Piñera y Boric, justamente para respetar acuerdos transversales de un proyecto que es del país. Ejemplos son el que sea financiado por una cotización a cargo de las y los empleadores que va a un fondo de sala cuna. Que el derecho se extienda a todas las madres y padres trabajadores dependientes, independientes y de casa particular. Y que el monto efectivo que el fondo de sala cuna transfiera a las salas cunas se establezca por una comisión técnica con diferencias geográficas".

La experta señala que "la gradualidad es sensata como está planteada y el primer año entra el grupo castigado con desempleo por la ley vigente: las mujeres que buscan empleo dependiente".

Sobre el financiamiento, Jönemann planteó que "es importante tener presente que el fondo mismo no se toca, no se sacan recursos de adentro del fondo del seguro de cesantía, sino que fue la fórmula que el gobierno encontró para no encarecer la contratación. Si esa cotización los empleadores la pagamos igual, mejor que vaya al fondo que generará empleo para las mujeres".

Marcelo Albornoz, socio de Albornoz & cía Abogados y exdirector del Trabajo, plantea que "si bien la gradualidad retrasa la aplicación del beneficio, estimo que ella es muy necesaria para que el sistema de funcionamiento y financiamiento del nuevo modelo de sala cuna universal vaya consolidándose. Eso también permite que el Fisco esté en mejores condiciones de recursos para el aporte estatal al sistema. Puede que sea un costo para algún segmento de mujeres, pero será temporal". El experto añade que, "las indicaciones se hacen cargo de los importantes aumentos de costos laborales que se han ido dando en el último tiempo, con altos incrementos del Ingreso Mínimo, reducción horaria y el aporte de empleadores a la reforma de pensiones. Pero yo creo que esta fórmula



será cuestionada por la oposición".

Francisco Neira es jefe legislativo ministerio del Trabajo y Previsión Social. Socio estudio Jurídico La Firma tiene una postura crítica: "El cambio implica financiar el derecho con recursos que hoy pertenecen a los trabajadores, liberando a las empresas de esta obligación; una ausencia de fortalecimiento de la oferta pública ni de los estándares educativos, lo que incluso puede profundizar segregación social".

Para Neira, "la sala cuna es un derecho laboral y, por lo tanto, debe implicar responsabilidad efectiva de los empleadores. Pero también es un derecho educativo: se requieren estándares de calidad y ausencia de discriminación para evitar que el acceso dependa del ingreso o la realidad laboral de las familias". En ese sentido, menciona que "es una mala señal y una propuesta regresiva. Hoy la cotización de cesantía protege a los trabajadores frente al desempleo, pero ahora se pretende financiar completamente sala cuna con esos recursos, es decir, ya no lo financian realmente los empleadores ni asumen esa obligación".

DISCUSIÓN INMEDIATA

A las 11.54 de la mañana de este lunes ingresó la indicación sustitutiva del gobierno.

Esta presentación fue informada por el secretario de la Comisión de Educación del Senado, Francisco Vives, quien además adelantó que La Moneda le pondría carácter de "discusión inmediata" (seis días de plazo) a este proyecto, iniciado en la administración de Sebastián Piñera, y que fue retomado por el gobierno de Gabriel Boric y ahora es reactivado por Kasti.

Ese detalle que se materializará este martes- automáticamente tensionó a todos senadores, transversalmente, ya que la discusión inmediata, obliga a la comisión tener que votar el texto en dos días y la sala del Senado en otros cuatro días más.

"Esto claramente no puede salir de la comisión el día miércoles", dijo el senador Rojo Edwards (Indep. asociado a RN) "Poner una urgencia de este tipo es innecesario, impropio e injustificado", añadió su par Vlado Mirosevic (liberal).

La más molesta era la senadora Yasma Provoste (DC), quien históricamente ha sido la principal detractora del diseño del proyecto, aun estando de acuerdo con el fondo. "Pareciera que la utilización de las urgencias se hace con el propósito contrario (al diálogo), que no se haga un buen trabajo legislativo... Ya hemos tenido varios fracasos en esta en estas materias y creo que solo ponerle esta esta urgencia, discusión inmediata, da cuenta en que no se quiere conversar, debatir, sino imponer a partir de una mayoría", recalcó la legisladora.

La respuesta de los senadores de esta comisión, presidida por Gustavo Sanhueza (UD), fue acordar un nuevo plazo de indicaciones hasta el próximo lunes 22 a las 18.00 horas. Con ello, indirectamente desestimaron el apuro que le quería imponer el Ejecutivo.

Otro acuerdo al que arribaron fue que tendrán sesiones el miércoles y jueves de esta semana, y el lunes de la siguiente.

Para este miércoles están invitados los ministros María Paz Arzola (Educación), Tomás Rau (Trabajo) y Judith Marín (Mujer). La senadora Yasma Provoste (DC), por su parte, pidió invitar a la Asesora de Fondos de Cesantía.

La petición de la senadora da cuenta de una de las principales preocupaciones de la oposición en torno a las indicaciones de La Moneda, pues a ojos de los parlamentarios de este sector, la propuesta gubernamental significaría un desfinanciamiento a dicho fondo. ●

La Tercera | Gobierno financiará sala cuna con 0,3% de la actual cotización del seguro de cesantía y evita alza de costos laborales

Presidente Kast proyecta un escenario complejo para el empleo: "Son meses muy difíciles los que vamos a enfrentar"

El presidente José Antonio Kast proyectó que las cifras del empleo podrían mejorar entre seis meses o un año y medio más.

EMILIANO CARRIZO

El presidente José Antonio Kast proyectó un escenario complejo para el empleo. "Son meses muy difíciles los que vamos a enfrentar", dijo el mandatario en el marco de la presentación de las indicaciones al proyecto de sala cuna universal.

Sin entregar en detalle las razones de su comentario y bajo el contexto del desempleo que vive Chile y, apuntando también al aumento de los costos de contratación, el presidente Kast dijo que "julio, agosto, septiembre, octubre son meses difíciles donde todos tenemos que tener conciencia de que hay familias que no llegan a fin de mes".

"El Estado no puede con todo y por eso necesitamos la colaboración activa de las distintas áreas de nuestra vida social y el Parlamento aquí también tiene un rol muy importante, que es actuar con responsabilidad, es decir, qué cosas podemos hacer y en qué tiempo podemos lograr esos avances, porque es muy fácil en todos lados solicitar más recursos, el Estado está haciendo un esfuerzo importante y le pedimos a todos los sectores de la nación que nos ayuden en eso", agregó.

En su llamado, el mandatario apeló a que se busque "donde hay espacio para contratar personas".

Sin embargo, de cara al futuro, fue más optimista. "Van a llegar nuevas inversiones, muchas nuevas inversiones, pero quizás se van a hacer realidad en seis meses, en un año, en un año y medio. "Cómo pasamos este periodo crítico donde Chile tiene unas tasas de desempleo más altas de todo nuestro continente; eso nos obliga a ser muy responsables", dijo.

Respecto a sala cuna, el mandatario comentó que las indicaciones buscan un equilibrio entre garantías para las mujeres cuidadoras y que no genere un efecto en el empleo.

"Nosotros estamos convencidos de que estas indicaciones nos van a permitir realizar los ajustes necesarios y avanzar hacia un derecho, hacia un sistema de esa la cuna que contemple la conciliación entre lo que es el trabajo digno y también la posibilidad de los emprendedores de dar empleo. Y esto a nuestro juicio tiene que avanzar gradualmente para ser sostenible en el tiempo, porque aquí hay que unir dos conceptos, la gradualidad y la responsabilidad", dijo.

En esa línea, el presidente Kast enfatizó que el proyecto es responsable con el contexto del país y los efectos que busca sobre el empleo femenino. ●



La Tercera |
Presidente Kast proyecta un escenario complejo para el empleo:
"Son meses muy difíciles los que vamos a entrar"

Sala Cuna Universal: ¿ahora sí?

El Gobierno anunció las esperadas indicaciones sustitutivas al proyecto de Sala Cuna Universal. La reforma al artículo 203 del Código del Trabajo ha sido un largo anhelo por los efectos negativos que tiene sobre el empleo de la mujer. Como se recordará, este obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a proveer el beneficio de sala cuna con cargo a sus propios recursos. Es evidente el desincentivo que ello crea para la contratación de mujeres. Un temor que generaba el proyecto que ahora se sustituye era el aumento que podía provocar en los costos de contratación (incrementados ya sustancialmente con la reforma previsional y la reducción de la jornada). En su última versión, dicha propuesta contemplaba, para el fondo de sala cuna, una cotización de 0,3 por ciento del salario bruto de cargo del empleador, compensado parcialmente por una reducción de 0,1 puntos porcentuales en la contribución realizada por aquel al seguro de cesantía.

En la indicación sustitutiva dicha tasa se fija en 0,35 por ciento y, también, es de cargo del empleador. La diferencia es que ahora se compensa completamente con la reducción en la tasa de cotización al seguro de cesantía (0,2 proveniente de la contribución a las cuentas individuales y 0,15 de la realizada al Fondo de Cesantía Solidario). Aunque el Gobierno ha estimado que ello no afectará la sustentabilidad de dicho seguro, probablemente será uno de los asuntos que aparecerán en la tramitación de las indicaciones. En todo caso, el esfuerzo por no incrementar aún más el costo de contratación es bienvenido. El magro desempeño de nuestro mercado laboral no se puede desligar del significativo aumento que ese costo ha tenido en el último tiempo.

La mayor cotización de 0,35 respecto del antecedente (0,3) parece estar influida por la decisión de que el aporte del Estado al financiamiento del fondo de sala cuna los dos primeros años sea solo de 9 mil 980 millones de pesos anuales, inferior al monto contemplado en el proyecto que se reemplaza. Con todo, se incluiría una garantía que obliga al Estado a

aportar la diferencia si los fondos no son suficientes para cubrir la demanda. Por cierto, se contempla una instancia técnica encargada de ir proponiendo los valores que debe contemplar este subsidio, además de evaluar la sostenibilidad del fondo. El informe financiero del proyecto supone que dicha instancia propondrá inicialmente un aporte de UTM 5,2, o cerca de 372 mil pesos. La iniciativa contempla el ingreso gradual de los beneficiarios: la transición finalizaría en cuatro años. Ello otorga certezas relevantes de que el fondo, en sus primeros años, no quedará desfinanciado. Con el paso del tiempo, esta instancia podría recomendar otros parámetros y quizás podrían observarse reversiones en la tasa de natalidad que hagan necesarios más recursos, pero en el futuro inmediato ello parece descartado.

En otro orden de materias, los padres podrán cancelar un copago si el aporte considerado en este proyecto no logra financiar la sala cuna que han elegido. Este es un

asunto que generará controversia; se argumentará que se está segregando socialmente desde temprano. Sin embargo, esa afirmación carece de sentido en esas edades. Más aún, es positivo que se considere esta posibilidad, porque permite asegurar una mayor oferta y atenuar las eventuales aprensiones de las familias de tener que resignarse solo a salas cuna con el aporte definido en esta ley. Estas flexibilidades hacen más probable que las mujeres accedan a un empleo.

Además, las salas cuna anexas al lugar de trabajo o que se sostengan con otros empleadores podrán también acceder al aporte que entrega el fondo, siempre que estén inscritas en un registro público que se crea para asegurar el cumplimiento de los estándares definidos por el Estado. Una interrogante que solo se despejará con el paso del tiempo es qué ocurrirá con los cupos en las salas cuna de las instituciones del Estado. No hay que descartar una migración. Esta posibilidad generará una tensión en la tramitación del proyecto. Cabe esperar que no sea un obstáculo, toda vez que finalmente parece existir una oportunidad para dejar atrás ese dañino artículo 203 del Código del Trabajo.

Finalmente parece existir una oportunidad para dejar atrás esa dañina norma que desincentiva la contratación de mujeres.

El Mercurio | Sala Cuna Universal: ¿ahora sí?

Ministro del Trabajo, Tomás Rau, detalló que ajuste podría significar una baja de 7% en el seguro de las personas:

Gobierno revela que la reforma a la sala cuna afectará las cuentas individuales de cesantía

J. P. PALACIOS

Con el fin de no elevar los costos laborales ni diseñar un “impuesto al trabajo”, las indicaciones del Gobierno al proyecto de sala cuna contemplan la creación de un fondo de cobertura universal, el que, en el caso de los trabajadores dependientes, será financiado por una cotización de cargo del empleador de 0,35%. Ese porcentaje de aporte será compensado en igual magnitud con una reducción de la tasa de cotización de cargo del empleador al seguro de cesantía.

El ministro del Trabajo, Tomás Rau, dijo ayer en radio Infinita que la cotización de 0,35% para financiar el fondo de sala cuna se compensará íntegramente con una reducción en el seguro de cesantía de 0,2 puntos porcentuales menos en las cuentas individuales, y 0,15 puntos menos en el Fondo de Cesantía Solidario. Esto significará que el aporte que hace la empresa para el resguardo bajará de 2,4% a 2,05% (ver gráfico).

El titular del Trabajo señaló que el ajuste propuesto podría significar una reducción de 7% en las cuentas individuales, pero enfatizó: “Esto no es un retiro de fondos, es una reducción en la cotización”.

Fuentes del Ejecutivo comentan que para evaluar el impacto financiero que tiene la compensación de la cotización con una fracción del seguro de cesantía, la Superintendencia de Pensiones realizó un análisis de sustentabilidad de los fondos de cesantía en el largo plazo. Esos resultados serán presentados durante la tramitación legislativa del proyecto en el Senado.

Presión sobre el fondo solidario

A juicio del presidente de la comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, Hugo Cifuentes, el cambio propuesto por el Ejecutivo deberá ser monitoreado,

Especialistas advierten que durante la discusión legislativa se deberá profundizar sobre el impacto financiero que tendrá la reasignación de recursos desde el seguro al beneficio para cuidados.



El ministro del Trabajo, Tomás Rau, ha liderado el diseño de las indicaciones a sala cuna.

“Siempre dijimos que íbamos a construir sobre lo avanzado”.

TOMÁS RAU
MINISTRO DEL TRABAJO

“Es un seguro social (...). Está construido en base a cotizaciones del empleador y va a permitir que los trabajadores tengan la posibilidad de llevar a sus hijos a sala cuna”.

HUGO CIFUENTES
EXPERTO EN SEGURIDAD SOCIAL

ya que podría presionar al Fondo de Cesantía Solidario.

“Esto impacta en todo. Al disminuir las cuentas individuales, va a generar que las prestaciones a otorgar con cargo a ese fondo van a tener un menor respaldo

financiero. Por consiguiente, será necesario para muchos trabajadores recurrir al fondo solidario”, dice.

A abril de este año, el patrimonio de las cuentas individuales de cesantía ascendía a US\$

Comisión proempleo entregará propuestas el 26 de junio

Con la presencia del ministro del Trabajo, Tomás Rau, ayer, la Mesa de Reactivación Laboral, también conocida como comisión proempleo, avanzó hacia una etapa final.

Los especialistas —convocados el 8 de mayo pasado por el Ejecutivo— recibieron durante las últimas semanas más de 80 planteamientos provenientes de diversas organizaciones sociales y personas naturales, y sostuvieron alrededor de 40 audiencias.

El presidente de esta instancia, David Bravo, le solicitó al titular de la cartera del Trabajo poder entregar el informe final el próximo 26 de junio. La idea original era que las propuestas se conocieran esta semana.

“Le informamos al ministro las temáticas que estamos trabajando. Todo lo que tiene que ver con incentivos al empleo y subsidios al empleo. También con empleo femenino y en el área de capacitación”, señaló Bravo.

Cambios en el Seguro de Cesantía por nuevo financiamiento para sala cuna

% de la remuneración



Fuente: Superintendencia de Pensiones e Indicaciones Ministerio del Trabajo.

12.346 millones, y el fondo solidario tenía un stock de US\$ 4.015 millones, según datos de la Superintendencia de Pensiones.

La directora ejecutiva de Horizontal, María José Abud, cree que debe despejarse en la

discusión legislativa la sostenibilidad del seguro de cesantía. “Para ello, es necesario presentar proyecciones de cómo se comportaría el fondo durante los próximos 30 años, considerando la reasignación propuesta de la cotización del empleador, incluyendo el impacto potencial en las cuentas individuales y en el fondo solidario ante distintos escenarios de alto desempleo. El objetivo es evidenciar que la medida no afecta el funcionamiento normal del seguro”, dice. La economista precisa que, con las indicaciones, los fondos acumulados de cesantía no se tocan: “Lo que se reasigna son las cotizaciones futuras; los recursos actuales se mantienen intactos”.

Por otra parte, Rubén Soto, socio de AEM Abogados, advierte que en el debate deberá despejarse que efectivamente no habrá aumento neto en costos laborales. “Eso abre una discusión sobre si corresponde financiar sala cuna reduciendo recursos de un seguro

destinado al desempleo, con el riesgo de que durante la tramitación en el Congreso se reactive la idea de aumentar costos laborales sin diferenciar el tamaño de la empresa”, dice.

¿Nuevo seguro social?

Durante la campaña presidencial, el entonces candidato y hoy mandatario, José Antonio Kast, se mostró en contra del préstamo que se aprobó en la reforma previsional para financiar las prestaciones del llamado seguro social. Se trata de un porcentaje de la cotización adicional (1,5%) con cargo al empleador, que se transfiere temporalmente al Estado para financiar beneficios inmediatos para los actuales jubilados como el monto por años cotizados.

“La izquierda celebra que les aprobaron un préstamo con cargo a todos los trabajadores. Con ese 1,5% que les quitan a quienes dicen defender se financiarán ellos, sus amigos y sus parientes”, criticó Kast en 2025. Añadió que “nos comprometemos a devolver esos recursos a cada una de las personas a quienes se lo descuenten”. Esa última propuesta se definió en el programa de gobierno de Kast como el “Chao préstamo”.

Hugo Cifuentes advierte que el esquema de financiamiento que ahora se optó para sala cuna tiene semejanzas con un seguro social.

“Es un seguro social (...). Está construido en base a cotizaciones del empleador y va a permitir que los trabajadores tengan la posibilidad de llevar a sus hijos a sala cuna”, dice. Complementa que “así como el empleador hace aportes a la cuenta individual de cesantía y al seguro social previsional (...) hay que ver cómo se están cruzando aportes de un seguro a otro, cómo rinde eso”.

El Mercurio | Gobierno revela que la reforma a la sala cuna afectará las cuentas individuales de cesantía

La tasa de ocupación se eleva en personas entre 60 y 65 años:

Adultos mayores “resisten” crisis laboral, pero en buena medida debido al empleo informal

La creación de trabajo entre quienes están próximos a jubilar exhibe un dinamismo que contrasta con la población joven, pero se ancla en puestos de mala calidad.

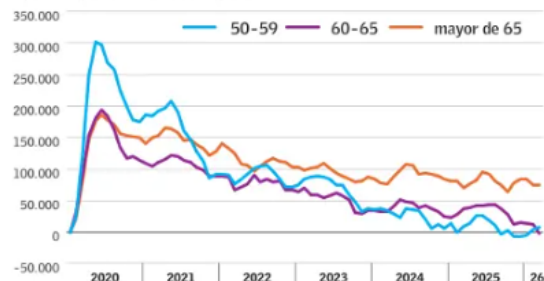
J. AGUILERA

La fragilidad del empleo en la economía chilena se ha manifestado con claridad en la población joven, pero ciertos grupos han sorteado la crisis con más “resiliencia”. Es el caso de las personas más próximas a jubilar, donde la ocupación ha aumentado a niveles no observados desde la pandemia del covid-19.

En el trimestre móvil febrero-abril se constató la creación anual de más de 72 mil puestos de trabajo en la población de entre 50 y 65 años, equivalente a un incremento de 2,9%. El aumento en las ocupaciones para este grupo ha sido sostenido, al punto que todos los empleos destruidos en la pandemia se han ido recuperando. Particularmente, en el tramo de entre 60 y 65 años, que exhibe una tasa de ocupación del 58,4%, esa brecha se cerró por completo y presenta 2.135 plazas laborales más de las que había a febrero de 2020 (ver gráfico).

El contraste es claro cuando se observa el panorama general del mercado laboral, donde los empleos totales por recuperar el nivel “prepandemia” suman más de 240 mil. En el caso de la población entre 18 y 34 años, la distancia supera las 100 mil plazas laborales, el empleo suma 17 meses consecutivos de disminución

Brecha de empleo para volver a niveles “pre-pandemia” por edad



Fuente Cies UDD y AAFP, en base a datos del INE

EL MERCURIO

y en un año la merma ha sido de un 2,8%, en su mayoría ocupaciones formales, según los datos del Barómetro Laboral que periódicamente elaboran CIES- UDD y la Asociación de AFP.

“Resiliencia” informal

Aunque la creación de empleos sostiene la situación laboral de los adultos mayores, se trata de un equilibrio frágil. Daniela Leitch, directora ejecutiva del CIES, afirma que “el factor informalidad está jugando un rol muy importante. En el segmento 50-65, el 88% de los puestos

creados fueron informales y eso no lo leería como un mayor dinamismo del mercado laboral, sino más bien como una respuesta a la necesidad de generar ingresos ante un mercado formal estancado”.

Además de ocupar empleos de carácter informal, que carecen de protección social, parte importante de estas personas también trabaja a tiempo parcial de forma involuntaria, es decir, estando disponibles para trabajar más horas

a la semana. En el caso de los ocupados entre 60 y 65 años, este “subempleo” alcanza a un 24,1%, y entre aquellos de entre 50 y 60 años llega al 31,8%.

Ricardo Ruiz de Viñaspre, director de ingeniería comercial en la U. Finis Terrae, cree que el alza en la ocupación de este grupo “puede deberse al impacto que puede estar teniendo la reforma previsional, la cual premia a las personas que tienen un mínimo de años cotizados. De esta forma, un porcentaje de este grupo de personas debe estar preocupado de poder cumplir el mínimo de años que exige”.

Asimismo, el decano de la Facultad de Administración y Negocios de la U. Autónoma, Rodrigo Montero, lo atribuye a la dinámica propia del mercado laboral: “Se trata de personas

con mayor experiencia y habilidades que el mercado valora, especialmente en un contexto de automatización e inteligencia artificial, donde se requieren más roles de supervisión y control. Son trabajadores con baja propensión a rotar entre empleos, lo que reduce costos de reemplazo y entrenamiento para las empresas”.

CONTRASTE

En un año, el empleo de personas entre 50 y 65 años creció 2,9%. En el tramo de entre 18 y 34 años se redujo 2,8%.

El Mercurio | Adultos mayores “resisten” crisis laboral, pero en buena medida debido al empleo informal

SALA CUNA UNIVERSAL, ¿AHORA SÍ?

El gobierno presentó indicaciones al proyecto de sala cuna universal, las que apuntan en la dirección correcta. Según lo expresado por el ministro del Trabajo, Tomás Rau, se pretende consolidar un sistema de protección que no termine dañando al empleo formal. Sin embargo, su fórmula de financiamiento no es una decisión inocua, ya que reasigna recursos desde el Seguro de Cesantía, y su viabilidad en el largo plazo dependerá de supuestos como las tasas de uso proyectadas, estabilidad del mercado laboral y capacidad fiscal del Estado como respaldo de última instancia.

La necesidad de que este proyecto salga adelante no admite discusión. Según la última Encuesta Nacional de Empleo del INE, Chile registró un 10,5% de desocupación femenina en el trimestre febrero-abril de este año, por lo que eliminar el artículo 203 del Código del Trabajo, que por varias décadas ha obligado a las empresas con 20 o más trabajadoras a financiar el beneficio, generando un incentivo perverso contra la contratación femenina, es una corrección que el mercado laboral no puede seguir postergando.

La fórmula del gobierno no supone un costo neto adicional para empleadores ni trabajadores, dado que se crea un Fondo de Sala Cuna financiado con una cotización del 0,35% a cargo del empleador, compensada en igual magnitud con una reducción equivalente en las cotizaciones al Seguro de Cesantía —0,2 puntos menos en las cuentas individuales y 0,15 puntos menos en el Fondo de Cesantía

Solidario—. Los trabajadores independientes cotizarán, según la fórmula propuesta, de la misma forma que en los demás seguros sociales.

Al analizar los pros y contras del financiamiento, se puede concluir que reducir en 0,15 puntos la cotización al Fondo de Cesantía Solidario —que hoy acumula \$3,6 billones, equivalente a varios años de prestaciones— tiene un costo acotado. En cambio, eliminar el incentivo perverso a la contratación femenina tiene un beneficio estructural de largo plazo, ya que cada empresa que hoy se acerca a las 20 trabajadoras enfrenta una situación que termina por distorsionar

**Eliminar el incentivo perverso
a la contratación femenina
tiene un beneficio estructural
de largo plazo.**

su estructura de costos laborales. A eso se suma un efecto fiscal positivo: más mujeres trabajando formalmente significa más cotizantes al sistema previsional, mayor recaudación tributaria y un menor gasto futuro en transferencias. Según un estudio de Clapes UC, cada

punto porcentual de aumento en la participación laboral femenina se traduce en un 0,1% adicional de PIB.

En la dimensión política del proyecto, que el exministro de Hacienda, Mario Marcel, haya respaldado públicamente la fórmula —calificándola como una solución beneficiosa para todas las partes y llamando a la oposición a aprobarla— es una señal elocuente de que el diseño tiene sustento transversal.

El debate legislativo que se abre es legítimo y necesario, pero Chile no puede darse el lujo de prolongar una distorsión del mercado laboral que se mantiene por décadas, afectando directamente al empleo femenino, y cuya solución será beneficiosa para la economía en su conjunto.

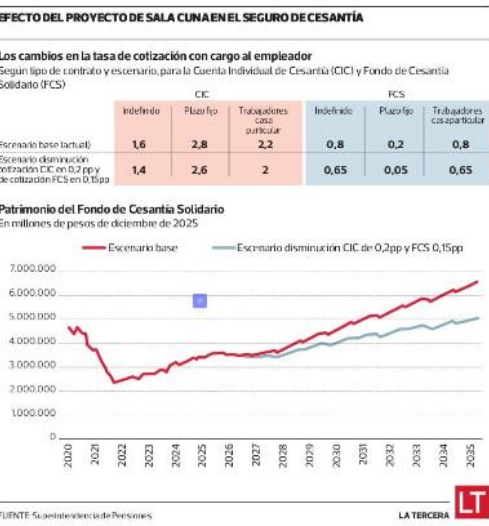
Diario Financiero |
Sala cuna universal, ¿ahora sí?

Super de Pensiones: proyecto de sala cuna del gobierno no compromete sustentabilidad de los fondos de cesantía

El regulador analizó lo que ocurriría en caso de reducirse la tasa de cotización al Seguro de Cesantía, y proyectó que al año 2035 el patrimonio del Fondo de Cesantía Solidario sería 23,3% inferior versus el escenario base. Mientras que el saldo en cuentas individuales de cesantía sería un 7,4% menor.

MARIANA MARUSIC
El gobierno fue a presentar oficialmente este miércoles a los senadores de la comisión de Educación la indicación sustitutiva que ingresó al proyecto de sala cuna universal. El ministro del Trabajo, Tomás Rau, comenzó explicando que la fórmula de financiamiento considera la creación de un Fondo de Sala Cuna, que es financiado por una cotización de cargo del empleador de 0,35%, que “a diferencia del proyecto anterior, acá va a ser 100% compensada con una reducción de la cotización del empleador al Seguro de Cesantía (SC)”.
Enfatizó que esto no toca el stock de dinero acumulado actualmente en el SC, sino el flujo que pagará el empleador a futuro, donde la compensación se distribuirá entre dos componentes: una reducción de 0,2% de la tasa de cotización de cargo del empleador destinada a las cuentas individuales de cesantía (CIC), y una reducción de 0,15% de la tasa de cotización al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).
Por eso recalco que esto “es neutro para el empleador, es decir, no estamos introduciendo un costo adicional de contratación”. En todo caso, reconoció que “obviamente, si hay un menor aporte mensual, la acumulación futura (en los fondos de cesantía) va a ser menor, eso es así”.
Por su parte, la Dirección de Presupuestos (Dipres) no alcanzó a presentar los detalles financieros del proyecto, cuestión que podría ocurrir este jueves. Pero hacia el final de la sesión sí circuló entre los senadores un estudio realizado por la Superintendencia de Pensiones, que analiza el impacto de disminuir la tasa de cotización de cargo del empleador en la CIC y el FCS, en línea con lo propuesto por el gobierno en este proyecto de ley.
El referido estudio concluye que el proyecto de ley “no compromete la sustentabilidad de largo plazo del FCS”. Eso arrojó luego de hacer una proyección “a partir de un modelo de micro-datos que simula los ingresos y egresos de los fondos de cesantía (FC) hasta diciembre 2035. Para esto, se utilizan los resultados de una estimación conjunta del salario y de la probabilidad de cotizar (Ingresos),

y una estimación de la probabilidad de pedir beneficios (egresos). Además, se aplica a esta proyección una serie simulada de la rentabilidad de los FC”, explica.
El estudio concluyó que “si bien en el escenario analizado se registra una caída en el patrimonio del FCS, no se pone en riesgo la sustentabilidad de largo plazo”. En comparación al escenario base, el patrimonio del FCS tendría una tasa de crecimiento menor en caso de aplicarse este proyecto de ley, que se observa desde la fecha en que se inicia la proyección en adelante, esto es desde junio de 2026, “y que es creciente en el tiempo”.
Hacia el final del horizonte de proyección, es decir, hacia diciembre de 2035, el patrimonio alcanzaría \$4.944.953 millones, un 23,3% inferior que el patrimonio proyectado en el escenario base.
En paralelo, los saldos acumulados en las CIC también presentarían una diferencia al aplicarse este proyecto de ley, en comparación con el escenario base. “El valor del saldo CIC alcanzaría \$14.551.195 millones al final del periodo de proyección (2035), un 7,4% inferior al escenario base”, sostiene el documento. Entre otras cosas, “el escenario base de esta simulación incluye la reforma al Seguro de Cesantía y la reforma de pensiones. Asimismo, la simulación incorpora un escenario hipotético de estrés, que supone la existencia de crisis económica y financiera a partir de enero de 2026, con duración de uno y dos años, respectivamente, con los parámetros habituales del modelo de proyección SC estándar”.
Además, las simulaciones “asumen que la disminución de la tasa de cotización de la CIC no afecta la tasa de uso del seguro, ni el derecho a acceder a las prestaciones, sino solamente los saldos acumulados en las CIC y, por lo tanto, la distribución del financiamiento entre la CIC y el FCS”.
LA INICIATIVA
El proyecto de ley del gobierno propone que la cotización que se destinará al Fondo de Sala Cuna será administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), quien estará a cargo



la recaudación de cotizaciones, la recepción de los antecedentes para efectos de otorgar el financiamiento y el pago del aporte, entre otras.
También se crea un Sistema Público de Registro de Salas Cunas adscritas al Fondo, que será administrado por la Subsecretaría de Educación Parvularia, y entregará información actualizada de matrícula y cupos disponibles en salas cunas adscritas que cumplan los requisitos del artículo 203 del Código del Trabajo.
Rau explicó a los senadores que hoy dicho artículo establece que los empleadores que tengan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. “Llevamos 109 años de esta regulación que implica un impuesto a la contratación de mujeres”, comentó.
También indicó que el proyecto propone “tener una comisión técnica que estudie los costos de sala cuna y que proponga aranceles diferenciados para las distintas regiones, pero en el evento que una familia, por ejemplo,

La Tercera | Super de Pensiones: proyecto de sala cuna del gobierno no compromete sustentabilidad de los fondos de cesantía

Sala Cuna Universal: igualdad en espera

Señor Director:

Destacamos la prioridad otorgada a la discusión de Sala Cuna Universal y esperamos una tramitación ágil y constructiva, que resguarde siempre la calidad y la equidad de la educación parvularia.

Sin embargo, las indicaciones anunciadas por el Gobierno al proyecto acrecientan algunas interrogantes de fondo para su éxito. Ampliar el acceso es urgente, pero no basta. La reforma debe asegurar educación de calidad y no profundizar las desigualdades que ya afectan al nivel parvulario.

Hoy, los jardines infantiles Vía Transferencia de Fondos reciben entre un 37% y un 41% menos recursos que JUNJI e Integra. Crear un fondo sin precisar el aporte por niño o niña puede consolidar esta inequidad. Permitir, además, que instituciones privadas cobren a las familias la diferencia entre el subsidio y la mensualidad abre la puerta a un copago

que, sin los debidos resguardos, puede profundizar las desigualdades del nivel.

También preocupa la calidad. La autorización de funcionamiento es un requisito mínimo y no equivale al reconocimiento oficial. El Estado no debiera financiar una oferta con estándares inferiores en una etapa en que la calidad de las interacciones, los ambientes y los equipos educativos tiene efectos duraderos. Lo mismo debe exigirse a las salas cuna de temporada.

Finalmente, el proyecto no puede mirar solo la sala cuna. La cobertura actual alcanza apenas un 26,6% entre los 0 y 2 años, un escaso 57,9% en los niveles medios y un 92,7% en transición. Sin continuidad real entre los 2 y 4 años, la reforma puede trasladar el problema, pero no lo resuelve.

La Sala Cuna Universal es una oportunidad histórica. Pero debe diseñarse como una política integral de primera infancia: con financiamiento equitativo, estándares comunes de calidad, continuidad educativa y resguardos para que el copago no reproduzca las desigualdades que busca corregir.

De lo contrario, la universalidad será solo formal y las desigualdades comenzarán, una vez más, desde la cuna.

JOSÉ MANUEL JARAMILLO
Red Educación Inicial 2030

El Mercurio |
Sala Cuna Universal: igualdad en espera

Una revolución que olvida a las personas

MÓNICA RETAMAL

PLAZA
de
IDEAS



Hace unas semanas, Anthropic —una de las empresas más avanzadas del mundo en inteligencia artificial— publicó un documento titulado “When AI Builds Itself” (“Cuando la IA se construye a sí misma”) que explica que Claude, su modelo más avanzado, ya escribe autónomamente más del 80% del código que lleva a producción. Lo que comenzó como una herramienta para asistir programadores, hoy ya no necesita humanos para generar a su propio sucesor.

Lo más inquietante es ver que son “sus propios creadores” quienes se preguntan cómo parar y abogan por mecanismos internacionales capaces de desacelerar o incluso detener estos sistemas si fuera necesario. Imaginemos, por un momento, que Oppenheimer hubiese pedido un tratado nuclear antes de Hiroshima.

En línea con la mirada alarmista, The Economist acaba de titular un reportaje como “El apocalipsis laboral”, advirtiendo que la adopción acelerada de la inteligencia artificial podría destruir millones de empleos si supera la capacidad de adaptación del mercado. La preocupación no parece exagerada: “La velocidad del cambio hace irresponsable esperar toda la evidencia antes de actuar, porque siete de cada diez estadounidenses creen que la IA hará más difícil encontrar trabajo y casi un tercio teme perder el suyo”, explica el artículo.

Otra señal es la llamada “escalera rota”, que describe la pérdida creciente de cargos de entrada (*entry-level*) que afecta a los jóvenes que buscan su primer empleo. ¿La razón? La auto-

matización creciente de tareas rutinarias que antes servían como puerta de entrada al mundo laboral, sumada a la exigencia de las empresas de que los nuevos trabajadores lleguen con experiencia a espacios que antes existían para formarlos. Los roles junior más expuestos a la IA son siete veces más propensos a exigir habilidades senior, como liderazgo o pensamiento estratégico (PwC, 2026). En Chile, uno de cada cinco jóvenes que quiere trabajar y está disponible no encuentra ocupación, mientras la tasa de desempleo juvenil llegó a 21,6% (INE y Sofofa, 2025).

Las generaciones anteriores tuvieron el convencimiento colectivo de que vivirían mejor que la generación

anterior, pero en países desarrollados, apenas una de cada cinco personas visualiza un futuro mejor (Edelman, 2025). El relato dominante de esta revolución

gira en torno a productividad, eficiencia y valorización de empresas tecnológicas (incluido el derroche y enriquecimiento absurdo de algunos de sus magnates). Sin embargo, resulta mucho menos evidente cuál es el beneficio concreto para las personas.

Cada revolución tecnológica viene acompañada de una promesa: la Revolución Industrial ofreció prosperidad a través del trabajo; la economía del conocimiento, movilidad mediante la educación. Pero después de años de crisis acumuladas —pandemia, inflación, emergencia climática, deterioro de la salud mental, polarización y conflictos geopolíticos—, la ansiedad se ha convertido en el estado de ánimo de una generación para la cual el futuro se ha vuelto difícil de proyectar. La revolución de la inteligencia artificial irrumpe con una potencia inédita, pero sin una promesa clara para la humanidad. Y cuando desaparece el horizonte, incluso el progreso puede sentirse como una gran amenaza.

“La revolución de la inteligencia artificial irrumpe con una potencia inédita”.

El Mercurio |
Una revolución que olvida a las personas

SEGÚN ESTUDIO DE FUNDACIÓN CHILEUNIDO:

Flexibilidad laboral se consolida como uno de los factores más valorados por los trabajadores

Fundación Chile Unido presentó los resultados de la versión 2025 de su estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, que reveló que la flexibilidad laboral se ha consolidado como uno de los factores más valorados por los trabajadores y que su incorporación generalizada está generando efectos positivos en la satisfacción, el compromiso y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Heriberto Urzúa, presidente de la fundación, dio la bienvenida al encuentro realizado en la sede de Icare. El evento contó con la presencia del ministro de las Culturas, Francisco Undurraga y el subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende.

La medición, desarrollada con el apoyo de “El Mercurio”, recogió la opinión de 16.336 trabajadores de organizaciones públicas y privadas de distintos tamaños, representando a un universo de 65.461 personas. Entre sus principales conclusiones destaca que la flexibilidad dejó de ser un beneficio diferenciador para convertirse en una práctica ampliamente instalada en las organizaciones.

De acuerdo con el estudio, el 100% de las entidades evaluadas cuenta con algún tipo de modalidad de flexibilidad laboral. Además, el 96% de los trabajadores declara conocer al menos parte de estas medidas y el 84% asegura utilizarlas. El avance se refleja también en la valoración que les otorgan los colaboradores: la mitad de los diez beneficios más apreciados corresponde a herramientas de flexibilidad, entre ellas el teletrabajo, los horarios flexibles de entrada y salida, los días libres por cumpleaños, los bancos



La presentación de los resultados del estudio se realizó en la sede de Icare.

de tiempo y las jornadas reducidas los viernes.

Los resultados muestran que la implementación de estas prácticas tiene efectos concretos sobre la experiencia laboral. En las organizaciones que encabezan el *ranking* elaborado por Fundación Chile Unido, el 94% de los trabajadores se declara satisfecho con su organización, el 92% la recomendaría a quienes buscan una mejor integración entre vida personal y trabajo, el 91% manifiesta orgullo de pertenencia y el 88% afirma que logra compatibilizar adecuadamente sus responsabilidades familiares y personales.

La investigación también identificó que los avances en conciliación se relacionan estrechamente con la cultura organizacional y el propósito corporativo.

El Mercurio |
Flexibilidad laboral se consolida como uno de los factores más valorados por los trabajadores

CLIPPING DE PRENSA

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

Abril – Mayo 2026