



INSTITUTO DE ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

¿COMO REACTIVAR EL EMPLEO?

CLAUDIA MARTÍNEZ A.
DIRECTORA INSTITUTO DE ECONOMÍA UC.

24 DE JULIO DE 2026

DESEMPLEO

- Pobreza
- Es más que falta de ingresos
 - Problemas de salud mental: desocupados (30%), inactivos (16,8%), ocupados (10,8%)
 - Soledad percibida: desocupados (38,6%), inactivos(19,3%) y ocupados (17,7%) (ACHS, 2026)
 - “En una sociedad realmente desarrollada el trabajo es una dimensión irrenunciable de la vida social, ya que no sólo es un modo de ganarse el pan, sino también un cauce para el crecimiento personal, para establecer relaciones sanas, para expresarse a sí mismo, para compartir dones, para sentirse corresponsable en el perfeccionamiento del mundo, y en definitiva para vivir como pueblo.” (Fratelli tutti, 162)
- Autonomía económica y agencia
- Efectos acumulativos
- Tensión: Empleo y derechos laborales

ÍNDICE

 La Mesa de Reactivación Laboral y sus integrantes

 Diagnóstico del mercado laboral

 22 propuestas en 5 ejes

 Síntesis

LA MESA DE REACTIVACIÓN LABORAL

- Constituida el 8 de mayo de 2026 por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Tomás Rau Binder.
- Encargo: propuestas concretas que incentiven la creación de empleo formal, con énfasis en empleo femenino y reducción de la informalidad.
- Trabajo independiente y ad honorem, desarrollado en 49 días, con 40 audiencias y recepción de propuestas de organizaciones y personas naturales.

INTEGRANTES DE LA MESA

1

David Bravo

Presidente. Economista UC, Master Harvard. Director CEELAT.

2

María José Abud

Directora Ejecutiva Centro de Estudios Horizontal. Ex Subsecretaria de la Mujer (2019-22).

3

Cecilia Cifuentes

Directora Centro de Estudios Financieros, ESE Business School UANDES.

4

Claudia Martínez

Directora Instituto de Economía UC. PhD Economía, Universidad de Michigan.

5

Alejandro Micco

Profesor U. de Chile. Ex Subsecretario de Hacienda (2014-17).

6

Cuky Pérez

Economista y PhD Stanford. Ex ciencia de datos en Airbnb y Shopify.

7

Ricardo Ruiz de Viñaspre

Director Esc. Ingeniería Comercial U. Finis Terrae. Ex Director Nacional de SENCE.

8

Benjamín Villena

Profesor Asociado UNAB. Co-director del Sistema SABE de SENCE.

9

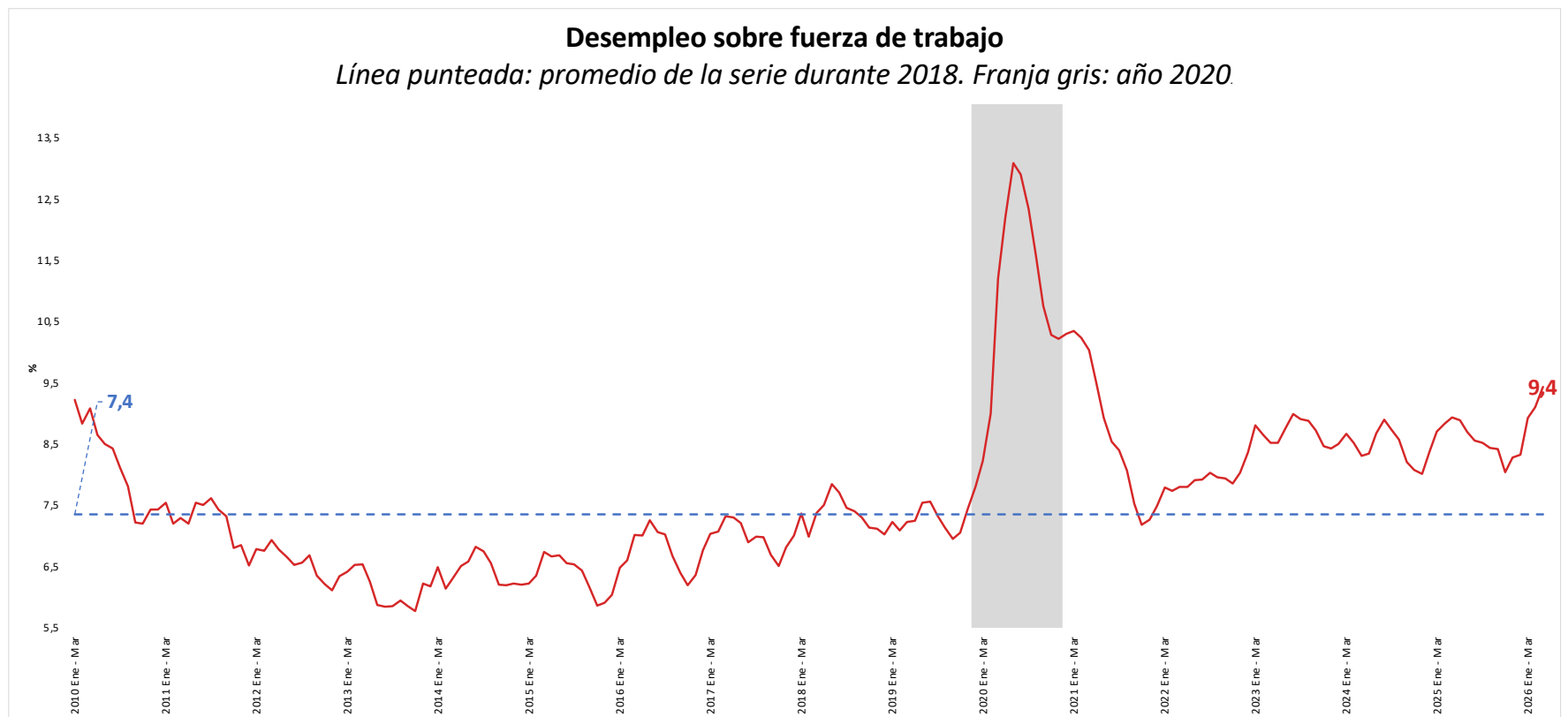
María José Zaldívar

Ex Ministra del Trabajo y Previsión Social (2019-2021).

Secretaría Ejecutiva: Ingrid Jones (Jefa de Asesores). Equipo: Andrés Fontaine, Soledad Monge, Esteban Ávila, Magdalena Ugarte, Pablo Bobic y Lucy Bennett.

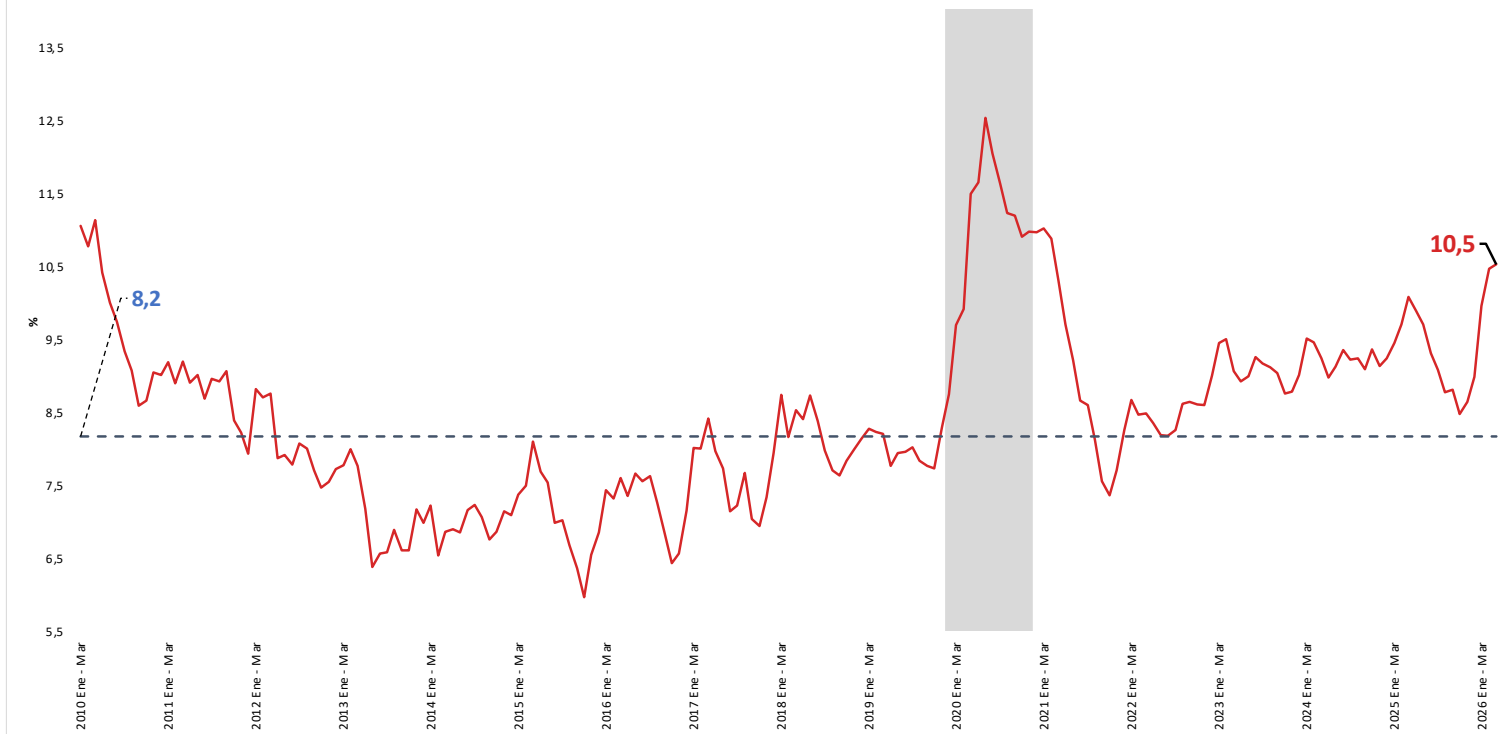
ELEMENTOS CONSIDERADOS EN EL ANÁLISIS

- El crecimiento económico es el principal motor del empleo; es clave una estrategia de crecimiento tendencial con medidas fuera del mercado laboral.
- Mejoras en la eficiencia del mercado laboral y en la productividad también contribuyen al crecimiento económico de largo plazo.
- El periodo post-pandemia muestra un fuerte desacople entre la recuperación económica y el empleo.
- El alza sostenida de costos laborales (salario mínimo, reducción de jornada, cotización del empleador) dificulta la recuperación del empleo, en especial en empresas pequeñas.



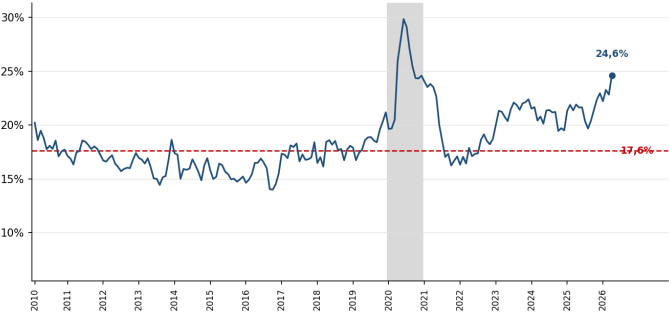
41 meses consecutivos con desempleo igual o superior al 8%

Desempleo sobre fuerza de trabajo-Mujeres
Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020.



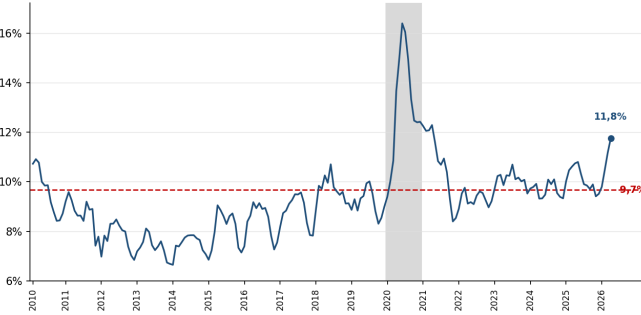
Desempleo sobre fuerza de trabajo (15-24 años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



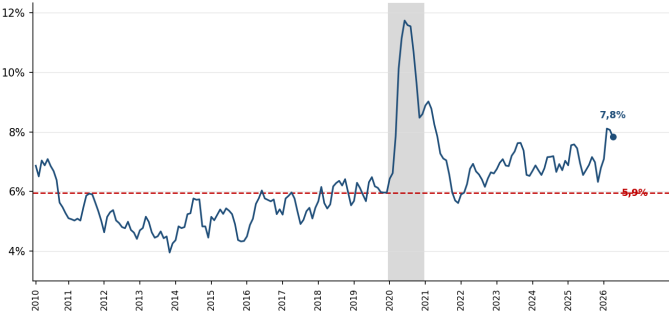
Desempleo sobre fuerza de trabajo (25-34 años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



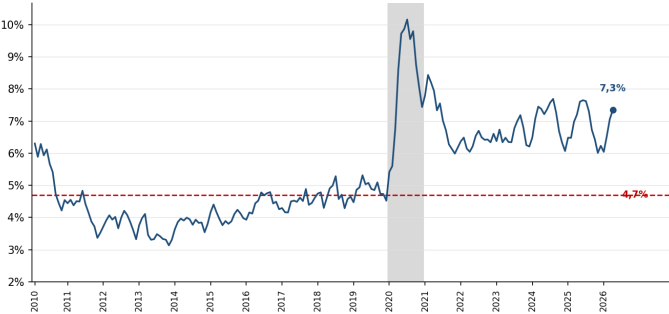
Desempleo sobre fuerza de trabajo (35-44 años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



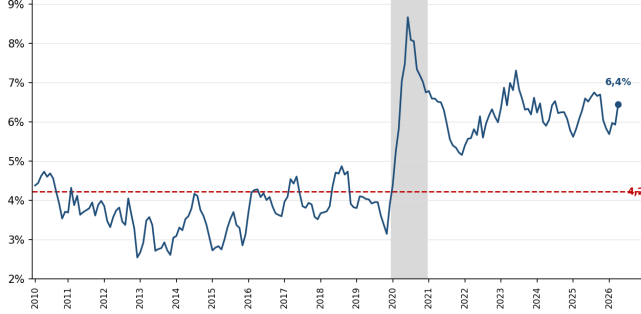
Desempleo sobre fuerza de trabajo (45-54 años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



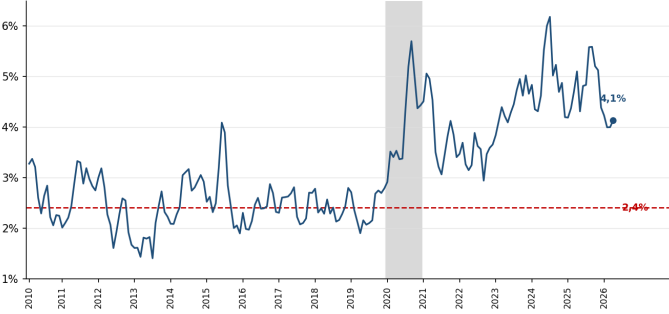
Desempleo sobre fuerza de trabajo (55-64 años)

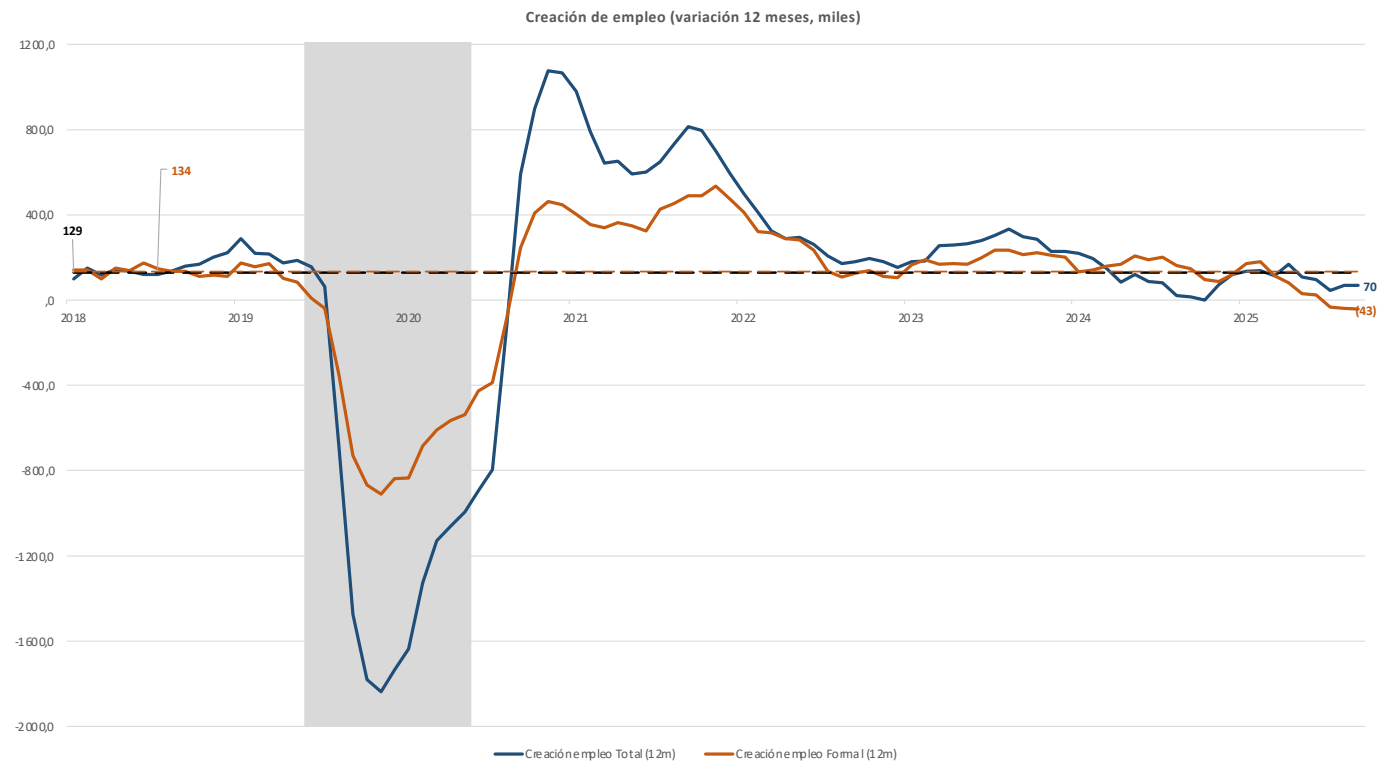
Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



Desempleo sobre fuerza de trabajo (65-Más años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020





27% de la ocupación es informal (INE, Marzo-Mayo 2026)

22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

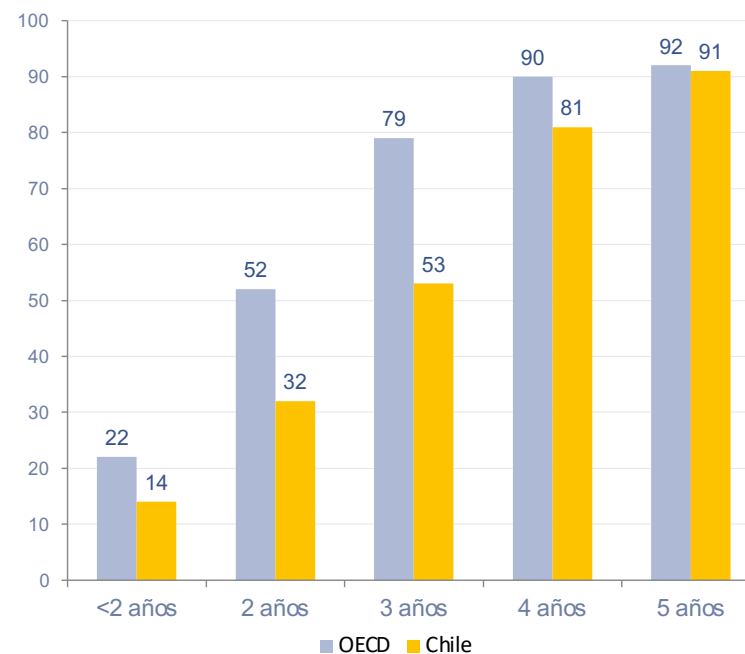
I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

EJE I

Empleo femenino y ciclo de cuidados

- 33,6% de las mujeres inactivas declara el trabajo doméstico y de cuidado como razón principal (CASEN 2024).
- 93% de quienes están fuera del mercado laboral por cuidado de hijos o adultos mayores son mujeres.
- 42,4% de las mujeres dejó su último empleo por cuidado, frente a solo 10% de los hombres (INE).
- Brechas de cobertura preescolar vs. OECD: 8 puntos (<2 años), 20 puntos (2 años) y 26 puntos (3 años).

COBERTURA DE EDUCACIÓN INICIAL POR EDAD



EJE I

Empleo femenino y ciclo de cuidados

- 1) **Aprobar con urgencia la reforma de sala cuna** en trámite en el Congreso, que elimina el costo de contratar mujeres del art. 203 del Código del Trabajo.
- 2) **Ampliar la cobertura preescolar entre 2 y 4 años** para cerrar la brecha de 20+ puntos con la OECD.
- 3) Crear un **Sistema Integrado de Cuidado Extraescolar (16 a 19 hrs.)** para niños y niñas de 6 a 13 años.
- 4) Establecer un **sistema centralizado de monitoreo de cupos y una plataforma de postulación única** para toda la oferta de cuidado.

EJE I · PROPUESTA 1

Aprobar con urgencia la reforma de sala cuna



Aprobar con urgencia la reforma a sala cuna a partir del proyecto en el Senado, considerando la reciente indicación del ejecutivo (15 de junio de 2026).

- Elimina de manera efectiva el "impuesto a la contratación de mujeres" del artículo 203 del Código del Trabajo, mediante un fondo financiado con cotizaciones del empleador y aporte estatal si es necesario.
- No eleva el costo del empleador: se reasigna la cotización que iba al Seguro de Cesantía.
- Incorpora salas cuna públicas y privadas que cumplan los estándares del Ministerio de Educación.



Recomendaciones adicionales:

- Recursos para salas cuna públicas,
- Monto del beneficio suficiente por comuna,
- Informe de sostenibilidad anual,
- Datos abiertos del Seguro de Cesantía.

EJE I · PROPUESTA 2

Ampliar la cobertura preescolar entre 2 y 4 años



Cerrar la brecha de más de 20 puntos porcentuales entre Chile y la OECD en cobertura de jardín infantil para niños y niñas de 2 a 4 años.

- Hoy existe derecho a jardín infantil público solo para el 60% más vulnerable; no hay acceso universal en este tramo.
- Una vez promulgada la ley de sala cuna universal, ampliar progresivamente el derecho a jardín infantil.
- El diseño, costos y financiamiento deben sustentarse en la evidencia de los primeros cuatro años de la sala cuna universal.

EJE I · PROPUESTA 3

Nuevo sistema universal de cuidado extraescolar

-  Rediseñar el Programa 4a7 de SernamEG, cuya cobertura actual es menor al 1,1% de la demanda potencial.

-  **Reemplazarlo por un Sistema Integrado de Cuidado Extraescolar: extensión horaria del servicio educativo público, no un programa social paralelo.**
 - Operación de 16 a 19 hrs. en días hábiles y jornada completa en vacaciones; postulación digital única; transporte y colación vía convenio con JUNAEB.
 - Administración a cargo de una entidad estatal; copago según nivel de vulnerabilidad del hogar.
 - Complemento: cuidado vespertino (16 a 19 hrs.) para niños de 4 y 5 años en jornada escolar completa.

EJE I · PROPUESTA 4

Sistema centralizado de monitoreo y postulación única

La oferta pública preescolar opera de forma fragmentada y sin registro unificado; la oferta privada queda fuera de cualquier sistema administrativo.



Crear un sistema centralizado que integre cupos, matrícula, asistencia y listas de espera de establecimientos públicos, subvencionados y privados.

- Establecer una plataforma de postulación única digital para sala cuna, jardín infantil y cuidado extraescolar.
- Priorización transparente basada en el Registro Social de Hogares (RSH).

22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

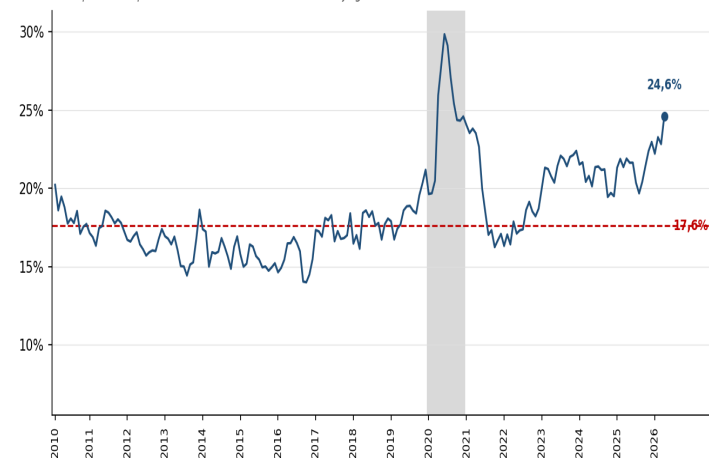
EJE II

Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad

- ✓ Alta desocupación juvenil (15-24 años), particularmente en mujeres.
- ✓ Ley 21.808 (13 de marzo de 2026) crea el Subsidio Unificado de Empleo (SUE), que reemplaza al SEJ y al BTM; entra en vigencia 7 meses después de su publicación.
 - El SUE se focaliza por ingreso, alto desempleo y hasta el 60% más vulnerable según el RSH; asciende hasta 30% del sueldo bruto por 12 a 15 meses.

Desempleo sobre fuerza de trabajo (15-24 años)

Línea punteada: promedio de la serie durante 2018. Franja gris: año 2020



EJE II

Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad

- 5) Permitir que el empleador conozca la elegibilidad al SUE antes de contratar, e incorporar flexibilidad para épocas de emergencia.
- 6) Ampliar a 2 o 3 turnos las obras públicas en curso, para duplicar o triplicar el empleo generado en la coyuntura actual.
- 7) Crear un grupo de trabajo de gobierno para abordar la formalidad, revisando el Registro Social de Hogares y herramientas digitales de formalización.
- 8) Programa de Talento Joven: primeras experiencias laborales duales para estudiantes de Educación Media Técnico-Profesional

EJE II · PROPUESTA 5

Ajustar el diseño del Subsidio Unificado al Empleo (SUE)



Permitir que el empleador conozca si el trabajador califica para el subsidio antes de la contratación, para que opere como incentivo real.

- Si no es posible, eliminar la focalización por Registro Social de Hogares establecida en la ley.



Incorporar flexibilidades para épocas de emergencia: aumentar el plazo, permitir otras distribuciones e incorporar a hombres entre 25 y 55 años.



Sustituir el crédito tributario al empleo del proyecto de reconstrucción por medidas más focalizadas: el SUE y el subsidio a prácticas laborales de jóvenes (Propuesta 8).

EJE II · PROPUESTA 6

Ampliación del trabajo a 2 o 3 turnos en obras públicas



Incorporar en los proyectos de inversión pública en curso **una cláusula para que los proveedores sumen un segundo o tercer turno de trabajadores.**

- Medida de efecto inmediato en el empleo: uso más intensivo de los equipos, menor costo de capital y beneficios de las obras que comienzan antes.
- Ya fue recomendada por la Comisión para la Recuperación de Empleos (2021) y no fue aplicada.

EJE II · PROPUESTA 7

Grupo de trabajo para incrementar la formalidad



Establecer un grupo de trabajo dentro del gobierno para evaluar estrategias que aborden el desafío de la formalidad laboral.

- Revisar las distorsiones del Registro Social de Hogares frente a las características reales de la población.
- Considerar incentivos innovadores identificados en audiencias: One Click (Cámara de Comercio de Santiago) y DomestikCo.
- Simplificar la adscripción de las PyMEs a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (propuesta de ASECH).

EJE II · PROPUESTA 8

Programa Talento Joven

 Primera experiencia laboral para estudiantes de Educación Media Técnico-Profesional, mediante prácticas y formación dual con empresas.

- Alojado en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con una alianza público-privada sólida.
- Etapa inicial: convocar a grandes empresas y 100 liceos técnico-profesionales del país.
- Financiamiento vía franquicia tributaria (Propuesta 9) y programas SENCE, incluido el Programa Aprendices (Propuesta 10).
- Estudiantes TP son 37% de la matrícula de educación media (3° y 4°)

22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

EJE III

Capacitación laboral y habilidades productivas



Chile está en los **peores niveles OECD en competencias básicas de adultos**: 53% en comprensión lectora, 56% en cálculo y 56% en resolución de problemas. (PIAAC 2023)

- Resultados similares a los de 1998, pese al incremento sostenido de la escolaridad.



La **Franquicia Tributaria de Capacitación** muestra poca efectividad, regresividad y bajo uso en empresas pequeñas.

- Subsidio mayor a cursos con menores costos



EJE III

Capacitación laboral y habilidades productivas

- 9) **Mantener la franquicia tributaria con copago de empresas**, mejor acceso para PyMEs, crédito sobre gasto efectivo y un voucher de capacitación para desempleados.
- 10) Financiamiento adicional para **prácticas laborales y formación dual** vinculadas al programa Talento Joven.
- 11) Crear el **Sistema de Desarrollo Continuo de Habilidades Productivas (SDCHP)**: un portal único que integra SABE, BNE, ChileValora y Elige Mejor en torno a la persona, financiando la brecha y verificando la colocación laboral.

EJE III · PROPUESTA 9

Mantener la franquicia tributaria de capacitación con cambios

- ☒ Mantener la franquicia con **copago** de empresa a todo evento (con excepciones), alineando incentivos hacia la calidad.
- ☒ **Mejorar el acceso de las PyMEs:** subir el límite del 1%, ampliar cuentas de reparto y eliminar su copago.
- ☒ **No franquiciar modalidades autoaplicadas u online asincrónicas.**
- ☒ Crédito tributario sobre el **gasto efectivo** en capacitación, con tope de 5% de comisión OTIC (hoy hasta 15%).
- ☒ Ampliar el **uso sin copago a prácticas** de estudiantes técnico-profesionales y egresados de programas SENCE.
- ☒ Fortalecer la **fiscalización** conjunta entre SENCE y el Servicio de Impuestos Internos.

EJE III · PROPUESTA 10

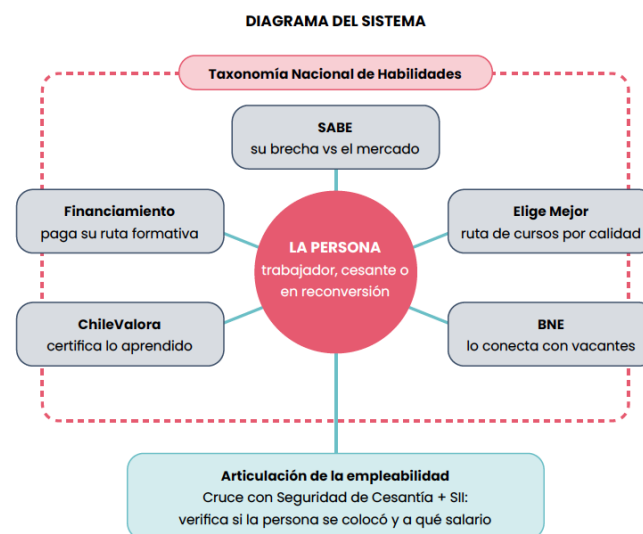
Modificar los programas sociales de SENCE

- ☒ Crear un **sello de calidad**/certificación para OTECs, definido conjuntamente entre el Estado y el sector privado.
- ☒ **Licitaciones multianuales** (mínimo 3 años) para oferentes de mayor calidad.
- ☒ **Asegurar el financiamiento de programas/Instituciones con evidencia de impacto** (ej. Talento Digital).
- ☒ **Permitir financiamiento directo a fundaciones innovadoras.**
- ☒ **Pilotear subsidio directo a PyMEs.**
- ☒ **Incentivos a OTECs según el empleo formal logrado por sus egresados**, mayores a más vulnerabilidad.
- ☒ **Voucher de capacitación para trabajadores desempleados**, utilizable en instituciones certificadas.

EJE III · PROPUESTA 11

Sistema de Desarrollo Continuo de Habilidades Productivas (SDCHP)

- Un único portal que conecta las piezas hoy dispersas del sistema de habilidades y empleo
- Orienta a la persona (trabajador, cesante o en reconversión)
 - **Diagnóstico individual, rutas con salida laboral, financiamiento y certificación**
- SABE+SII+Seg Cesantía+BNE→ construir **recomendaciones** de probabilidad de éxito para cada perfil/vacante considerando la congestión.
- **Dirigir el gasto**
 - Calcular a partir de los datos de SABE donde hay congestión (ocupación y región)
 - Capacitaciones+SII+Seg Cesantía→ datos para evaluar capacitaciones



22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

EJE IV

Regulación Laboral con Impacto en Empleo

- 12) Extender el periodo de cálculo del promedio de jornada de 4 a hasta 52 semanas, manteniendo el techo de 52 horas semanales.
- 13) Crear un mecanismo de **reducción temporal de jornada ante shocks económicos**, cofinanciado por el Seguro de Cesantía.
- 14) **Simplificar la autorización de jornadas excepcionales** en sectores de operación ininterrumpida.
- 15) **Evaluar la eliminación gradual de la indemnización por años de servicio, sustituyéndola por una indemnización a todo evento para nuevos contratos.**
- 16) **Fortalecer la polifuncionalidad** en el Código del Trabajo, modificando el art. 10 N°3.

EJE IV

Regulación Laboral con Impacto en Empleo

- 17) Precisar el art. 161 inciso 1º sobre "necesidades de la empresa" y reponer la "falta de adecuación del trabajador" como causal de despido.
- 18) Constituir una **mesa** entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Justicia para abordar la creciente **judicialización laboral**.
- 19) Modificar la Ley 21.645 para que **cuidadores de menores o personas dependientes puedan acceder a teletrabajo sin estar sujetos a jornada**.
- 20) Dictar una ley correctiva a la **Ley de Empresas de Aplicación de Transportes (EAT)**, eliminando el requisito de licencia profesional y el congelamiento del registro de conductores, para evitar un impacto negativo en el empleo del sector.

EJE IV · PROPUESTA 12

Ampliar el período de referencia de la jornada

- **Hoy:** Ley 21.561 reduce gradualmente la jornada de 45 a 40 horas, y establece un techo máximo de 52 horas a la semana incluyendo horas extraordinarias. El período para calcular el promedio es de 4 semanas.
- Promedio OECD: 15 Semanas, llegando en países con negociación colectiva hasta 52 semanas.
- Evidencia de efectos negativos en empleo cuando no hay flexibilidad (Francia, Portugal) y efectos negativos de disminución sin flexibilidad en Chile.
- **Propuesta: Aumentar el período en que se calcula el promedio de horas a 15-52 semanas.**
 - **Manteniendo la reducción de jornada de 40 horas**
 - **Manteniendo el techo máximo de 52 horas semanales totales**



EJE IV · PROPUESTA 13

Reducción temporal de jornada ante shocks económicos



- Objetivo: proteger el Empleo en épocas extraordinarias (ej. COVID).
- **Propuesta: Ante contracciones severas predefinidas por ley, las empresas podrán pactar con los trabajadores una reducción de la jornada efectiva.**
- El empleador paga el proporcional trabajado; las horas reducidas se compensan parcial o totalmente con recursos del Seguro de Cesantía.
- El acceso al mecanismo se otorga a cambio de prohibir despidos por necesidades de la empresa durante la vigencia del pacto.

EJE IV · PROPUESTA 14

Simplificar las jornadas excepcionales



Simplificar la autorización y renovación de jornadas excepcionales en sectores que requieren operación ininterrumpida.

- Aplica, por ejemplo, a minería, data centers y transporte público, donde la naturaleza técnica de las faenas hace inviable la jornada ordinaria.

EJE IV · PROPUESTA 15

Evaluar la eliminación gradual de la IAS

- Alto costo de despido. (trabajador de 10 años de antigüedad, 10 meses de remuneración vs 3,2 promedio OECD).
- Distorsiones: (i) Efecto candado, (ii) Eleva el riesgo de contratar formalmente a plazo indefinido, (iii) sesgo mayor a jóvenes y mujeres.
- Estimaciones encuentran efectos negativos en el Empleo de la generosidad de las IAS.



Evaluar rigurosamente la eliminación gradual de la Indemnización por Años de Servicio a cambio de una indemnización a todo evento.

- Comenzaría con los nuevos contratos, financiada con una cotización adicional al Seguro de Cesantía.
- Los trabajadores actuales conservan su derecho vigente y podrían optar al nuevo régimen por acuerdo de las partes.



EJE IV · PROPUESTA 16

Fortalecer la polifuncionalidad laboral

- Ley 19.759, 2001 permite la posibilidad de pactar una o más funciones alternativas o complementarias en el contrato de trabajo.
- Interpretaciones de la DT y fallos judiciales han debilitado esta posibilidad.
- **Cambio tecnológico redefine las tareas de cada puesto.**



Modificar el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo para permitir pactar dos o más funciones, sean o no de la misma naturaleza, con la sola condición de especificarlas en el contrato.



EJE IV · PROPUESTA 17

Certeza jurídica en "necesidades de la empresa"

- Interpretación de "necesidades de la empresa" la equipara a situaciones excepcionales.
 - Judicialización y recargo de 30% por despido injustificado.
- Esto genera incertidumbre sobre los costos de desvinculación, pudiendo desincentivar la contratación formal.



Explicitar en el artículo 161 inciso 1º que **las "necesidades de la empresa" incluyen cambios organizacionales internos y externos, e incluyen aspectos como cierres de establecimientos, bajas sostenidas en las ventas o producción, entre otras.**



Reponer en el mismo inciso la "falta de adecuación del trabajador o trabajadora" como parte de la causal de despido.



EJE IV · PROPUESTA 18

Abordar la judicialización laboral



Constituir una **mesa de trabajo** entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Justicia para analizar la creciente judicialización laboral.

- Levantar estadísticas del fenómeno y su impacto en los costos laborales de PyMEs y grandes empresas.
- Buscar fórmulas que eleven los estándares de exigencia de las demandas y evaluar un sistema alternativo de resolución de conflictos.



EJE IV · PROPUESTA 19

Teletrabajo para personas cuidadoras



INSTITUTO DE ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN



Modificar la Ley 21.645 para que las **personas cuidadoras de menores o dependientes puedan acceder a teletrabajo sin estar sujetas necesariamente a jornada.**

- Se acogerían a la excepción del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo.



EJE IV · PROPUESTA 20

Corregir la Ley de Empresas de Aplicación de Transporte (EAT)



La Ley 21.553 entrará en vigencia con la publicación de su reglamento, aún pendiente, con impacto relevante en el empleo del sector.

- **Se propone una ley correctiva que elimine el requisito de licencia profesional y el congelamiento del registro de conductores por 18 meses.**
- 35% de los 136 mil conductores EAT (mayo 2026) no cumple el requisito de antigüedad, y 83% no cumple al menos uno de los dos requisitos.

22 PROPUESTAS, 5 EJES

Propuestas de consenso de la Mesa.

I	Empleo femenino y ciclo de cuidados	4
II	Subsidios al empleo, jóvenes y formalidad	4
III	Capacitación laboral y habilidades productivas	3
IV	Regulación laboral con impacto en empleo	9
V	Información sobre el mercado laboral	2

EJE V

Información sobre el mercado laboral

 El análisis del mercado laboral requiere la mejor información disponible, incluyendo el uso de múltiples registros administrativos.

 Existen discrepancias entre la Encuesta Nacional de Empleo (INE) y los registros administrativos de la Superintendencia de Pensiones.

EJE V · PROPUESTA 21

Aclarar discrepancias estadísticas del INE



Se propone que el Instituto Nacional de Estadísticas explique técnicamente las razones de las discrepancias en la estimación de cotizantes.

- Estas surgen al comparar la Encuesta Nacional de Empleo con los registros administrativos de la Superintendencia de Pensiones.
- Ambas fuentes llevan a conclusiones opuestas sobre la evolución de los cotizantes entre marzo de 2022 y marzo de 2026.

EJE V · PROPUESTA 22

Sistema abierto de información laboral

- 
- Implementar, desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un sistema abierto de microdatos anonimizados, actualizado mensualmente.
- Bases del Seguro de Cesantía; programas y beneficiarios de SENCE y franquicia tributaria; Registro Social de Hogares; Dirección del Trabajo; y las Superintendencias de Pensiones y de Seguridad Social.
 - Las bases de datos deberían unirse entre sí a nivel de hogares, individuos y empresas, con identificadores enmascarados únicos.

SÍNTESIS

-  22 propuestas en 5 ejes, con consenso entre los integrantes de la Mesa.
-  El crecimiento económico sigue siendo el principal motor del empleo; estas propuestas atacan barreras específicas del mercado laboral chileno.
-  La urgencia de la situación laboral requiere una acción coordinada entre el sector público y privado.
-  Abrir el diálogo.



INSTITUTO DE ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

¿COMO REACTIVAR EL EMPLEO?

CLAUDIA MARTÍNEZ A.
DIRECTORA INSTITUTO DE ECONOMÍA UC.

24 DE JULIO DE 2026