

Propuestas presidenciales en trabajo formal

Una mirada basada en evidencia para
el ciclo político 2026-2030 en Chile

Propuestas presidenciales en trabajo formal

Una mirada basada en evidencia para
el ciclo político 2026-2030 en Chile

Este documento es fruto del trabajo de
expertos y expertas convocados por el Centro
de Políticas Públicas UC y FK Economics.

Integrantes mesa

David Bravo, Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales
Carmen Domínguez, Facultad de Derecho UC
María Carolina Evans, FK Economics
Jorge Fantuzzi, FK Economics
María Alejandra Inostroza, Escuela de Trabajo Social UC
María de los Ángeles Morandé, Centro de Políticas Públicas UC
Tomás Rau, Instituto de Economía UC
Vicente San Martín, FK Economics

La labor de coordinación y sistematización de las mesas de expertos
estuvo a cargo de los profesionales del Centro de Políticas Públicas
Begoña Bilbeny, Ignacio Cáceres, Florencia Cruz, y Emilia Saffirio.

Las propuestas contenidas en este documento son responsabilidad de los
autores y no comprometen a las instituciones en que se desempeñan.

ISBN: 978-956-14-3529-2

Septiembre, 2025

CÓMO CITAR ESTE DOCUMENTO:

Bravo, D., Domínguez, C., Evans, C., Fantuzzi, J., Inostroza, M.A., Morandé, M.A., Rau, T. y San Martín, V. (2025). Propuestas presidenciales en trabajo formal. Una mirada basada en evidencia para el ciclo político 2026-2030 en Chile. Disponible en: <https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/propuestas-presidenciales-en-trabajo-formal/>

Índice

Introducción	4
EJE 1. GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL	5
SALARIO MÍNIMO	6
INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	7
SUBSIDIOS AL EMPLEO	9
ÍNDICES DE INFORMALIDAD	10
EJE 2. MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	11
LEY DE SALA CUNA	14
PERMISO POSNATAL Y PERMISO POSNATAL PARENTAL	15
EQUIDAD SALARIAL	17
EJE 3. HABILIDADES PARA EL FUTURO DEL TRABAJO	19
CAPACITACIÓN	19
INTERMEDIACIÓN LABORAL	21
Referencias	23

Introducción

El mercado laboral de Chile se encuentra en crisis. Diversos índices generan síntomas de preocupación que deberán movilizar los esfuerzos de quienes lideren al país en los próximos años.

En primer lugar, la tasa de desocupación nacional fue de 8,9% para el trimestre móvil abril-junio 2025, completando 30 meses consecutivos con niveles de 8% o superiores. Esta tasa representa un alza respecto de la situación prepandemia y los niveles actualmente exhibidos solo son comparables con los que mostró el país en 2010, con ocasión de la crisis financiera internacional y el terremoto. En segundo lugar, la tasa de ocupación en el mismo trimestre móvil ascendió a 56,4%, aún por debajo de la tasa prepandemia y, nuevamente, solo comparable con el mercado laboral en el año 2010. Se trata de un rezago de 15 años en las cifras laborales que se compara desfavorablemente con los países de la OCDE (2024a) y de América Latina al constatarse que Chile es de los pocos que todavía no recupera sus niveles de ocupación prepandemia (Cepal-OIT, 2023).

Cuando se consideran los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el único rasgo positivo que es posible encontrar es el aumento del empleo formal en los últimos años. Lamentablemente, estos datos contrastan marcadamente con el empleo formal que exhiben los registros administrativos de cotizantes en el país: entre marzo de 2022 y mayo de 2025 los empleos formales en los datos del INE se incrementaron en 463.000 personas, liderado por el empleo de ocupados cotizantes que aumentó en 363.000 personas. Esta última cifra contrasta con una caída de 145.000 cotizantes en el registro de la Superintendencia de Pensiones (Bravo, 2025). En consecuencia, no parece ser cierto que el empleo formal se haya incrementado.

En los años recientes, se han aprobado una serie de medidas como el aumento de cotizaciones a cargo del empleador, la reducción de la jornada laboral a 40 horas, la regulación del teletrabajo y un aumento sustantivo del salario mínimo. Independientemente de los beneficios que estas modificaciones traen, implican inevitables ajustes en el mercado laboral para adaptarse a sus crecientes exigencias, especialmente en el segmento de empresas pequeñas y microempresas, sobre todo tomando en cuenta que se han adoptado en un periodo de crisis del mercado laboral.

Considerando el grave deterioro de las cifras de empleo y los ajustes que las nuevas normativas implican para un sistema que deberá seguir ajustándose en los próximos años, esta mesa propone tres áreas en las cuales deberían enfocarse con prioridad quienes lideren el ciclo político 2026-2030, bajo el entendimiento que el crecimiento económico es la condición habilitante para dinamizar la creación de empleo formal y mejorar las oportunidades laborales.

En primer lugar, es prioritario dirigir esfuerzos a la generación de empleo formal. En segundo lugar, teniendo en cuenta el particular impacto negativo que muestran las cifras sobre el empleo femenino, se propone tomar medidas para fomentar la contratación de mujeres. Finalmente, con el objetivo de hacer frente al estancamiento de productividad y a los nuevos

desafíos que plantea el acelerado desarrollo de las tecnologías, se sugiere revisar y fortalecer el sistema de capacitación de la fuerza laboral para potenciar sus capacidades.

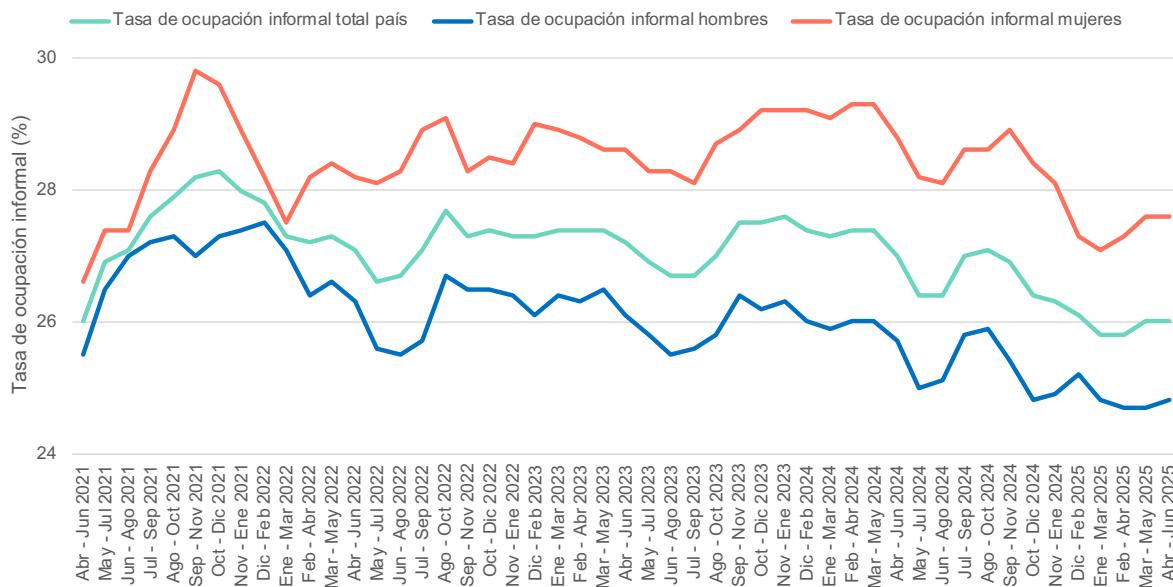
Así, las propuestas aquí contenidas buscan contribuir a la creación de empleo y fortalecimiento del mercado laboral, resguardando los avances alcanzados en cuanto a la calidad de las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Las propuestas son, en este sentido, parte de un esfuerzo integral por compatibilizar crecimiento y protección social.

EJE 1. GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL

Existe consenso respecto de que la informalidad constituye una de las principales problemáticas que enfrenta el mercado laboral, tanto por sus implicancias en la calidad del empleo como en la cobertura de la seguridad social. En efecto, la informalidad no es una situación deseable socialmente, ya que ella implica que los trabajadores no tengan protección social ni cotizaciones, reciban ingresos muchas veces inestables, en condiciones de mayor precariedad, en general.

La tasa de ocupación informal durante el trimestre móvil abril-junio 2025 se ubicó en 26%, manteniendo el mismo nivel del trimestre pasado (INE, 2025). En específico, esto significó una disminución de un punto porcentual en doce meses. Esta evolución se observa en la Figura 1, donde también es posible identificar que la informalidad es consistentemente mayor para las mujeres que los hombres.

Figura 1. Tasa de ocupación informal, según sexo, por trimestre móvil



Fuente: elaboración propia utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

El escenario resulta desalentador al comparar con datos internacionales. En 2023, Chile contaba con una tasa de informalidad del 27,3%, mientras que el promedio de los países de la OCDE fue de 11% y la mediana de 3%. Estos datos ponen a Chile dentro de los cinco países con mayor tasa de informalidad de dicha organización. Según estimaciones de Hormazábal et al (2024) se necesitaría formalizar a aproximadamente 1,5 millones de personas para llegar al promedio de la OCDE y a 2,2 millones para alcanzar la mediana.

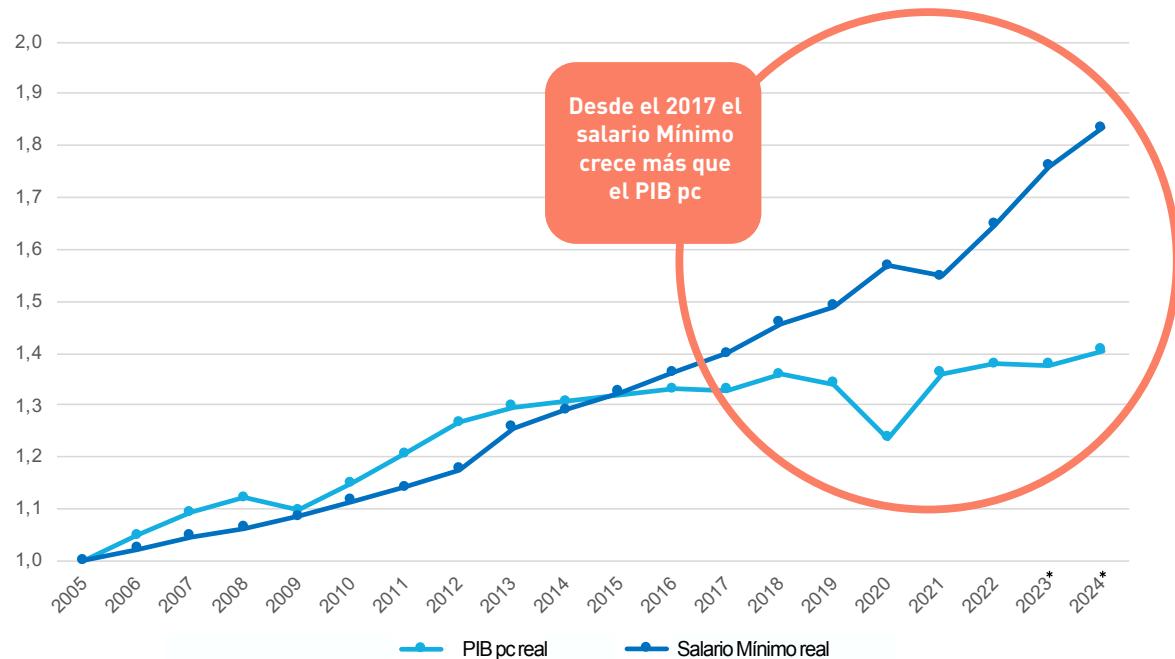
Para facilitar la generación de empleo formal, a continuación, se identifican cuatro propuestas en torno a discusiones claves de política laboral, a saber: (1) la discusión sobre salario mínimo; (2) el tope de años de servicio para el cálculo de indemnizaciones; (3) la reformulación de subsidios laborales; y (4) la disponibilidad de más y mejores datos para el cálculo de la informalidad.

SALARIO MÍNIMO

En Chile, la Ley N° 21.578 dispuso tres aumentos del salario mínimo el año 2023: (1) \$410.000 a \$440.000 en mayo de 2023; (2) \$460.000 en septiembre de 2023; y (3) \$500.000 en julio de 2024. Después de estas alzas, han existido reajustes, considerando el índice de precios al consumidor (IPC), que lo dejan en torno a los \$529.000 para 2025. Si bien estos incrementos vinieron con medidas paliativas para las pequeña y mediana empresa (Mipymes) como el subsidio al sueldo mínimo, este se extinguió en abril de 2025 y no parece haber sido efectivo. De hecho, un informe elaborado por el Banco Central de Chile (Albagli et. al, 2024) muestra que las alzas redujeron de forma significativa los niveles de empleo (4,8% promedio y 8% acumulado) de las empresas que pagan hasta 1,3 veces el salario mínimo en comparación con las empresas que pagan mayores salarios. Asimismo, los autores estiman que un aumento de 1% en el salario promedio de este tipo de empresas se asocia con una caída de 1,16% en el empleo.

Relacionado con lo anterior, de acuerdo con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, el salario mínimo en 2024 (\$500.000) alcanzó un 82% del salario mediano (\$611.192), muy por encima de los umbrales que la literatura asocia a pérdidas de empleo. Un estudio para países de la OCDE (Égert, Botev y Turner, 2024) ubica el punto crítico entre 50% y 60% del mediano, a partir del cual un alza de un punto reduce la tasa de empleo en 0,4 puntos, con mayor impacto en mujeres y mayores. Para Alemania, Drechsel-Grau (2024) encuentra que aumentos por encima de 65-70% destruyen empleo en empresas menos productivas y, en Colombia, se observa más desempleo e informalidad (Arango y Flórez, 2022).

Utilizando el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita como medición de la productividad, es posible observar que en los últimos años el crecimiento del salario mínimo ha estado por sobre el crecimiento de la productividad, como se muestra en la Figura 2. Esta situación podría tener graves efectos en la formalización, ya que un bajo crecimiento de la productividad limitaría la capacidad de las empresas de generar nuevos empleos formales.

Figura 2. Crecimiento acumulado del salario mínimo y PIB per cápita (año base 2005)

Fuente: elaboración propia en base a Cabezón (2023), utilizando datos del Banco Central, INE y la Biblioteca del Congreso Nacional.

Propuesta 1. Progresión equilibrada del salario mínimo

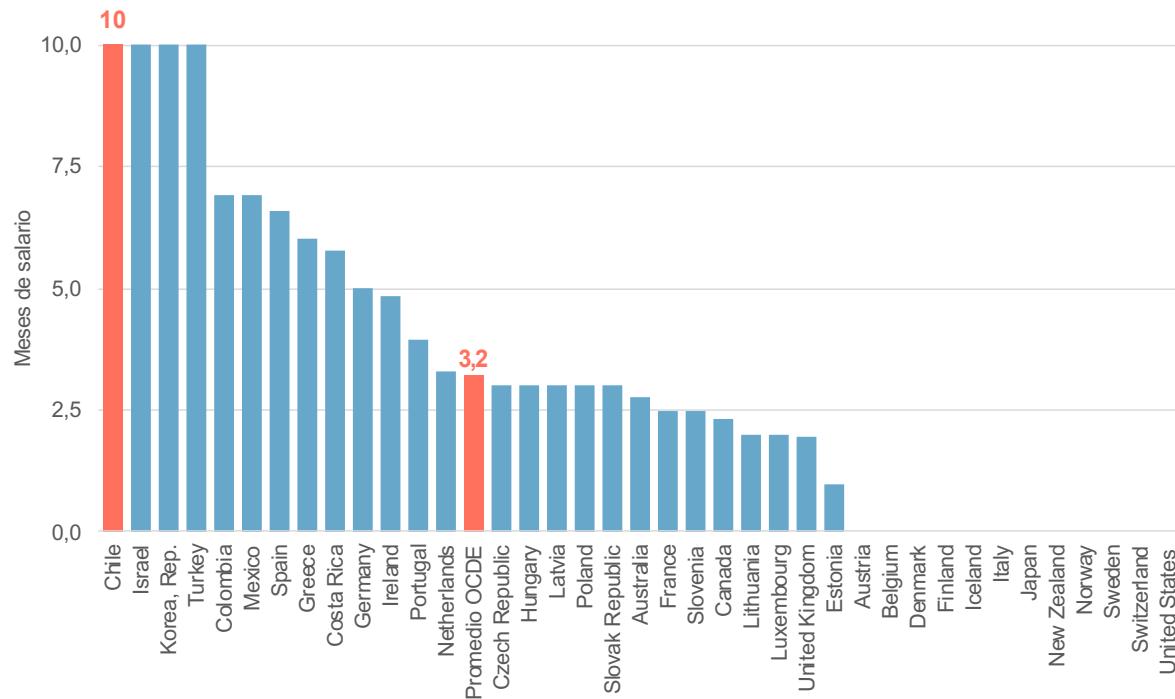
Para el próximo ciclo político (2026-2030) nos parece central que las discusiones sobre aumentos en el salario mínimo eviten expansiones abruptas y se estructuren en función de los necesarios equilibrios con el resto de las dimensiones del mercado laboral. En ese sentido, próximas modificaciones se deben acordar considerando activamente el delicado momento en que se encuentra el mercado del trabajo y las últimas modificaciones que han incrementado el salario mínimo por sobre los importantes equilibrios que la literatura ha mostrado en relación con el crecimiento de la productividad, la capacidad de generación de empleo en empresas de menor tamaño y los niveles del salario mediano.

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La indemnización por años de servicio es un pago que se entrega al trabajador al finalizar su contrato, cuando el despido se debe a necesidades de la empresa o por desahucio del empleador. En Chile, la indemnización por años de servicio tiene un tope máximo de 11 años de remuneración, con una remuneración mensual tope de 90 UF. Esto es, en caso de despido, el empleador debe pagar al trabajador un mes de sueldo por cada año de servicio, con un máximo de 11 años.

La Figura 3 muestra la cantidad de meses de indemnización a los que tiene derecho un trabajador con 10 años de antigüedad, para distintos países de la OCDE. Así, se observa que, en Chile, este trabajador tiene derecho a 10 meses de indemnización en caso de ser despedido, cifra que es considerablemente superior al promedio de la OCDE, donde apenas se superan los tres meses.

Figura 3. Indemnización por despido de un trabajador con 10 años de antigüedad en países OCDE



Fuente: elaboración propia en base a Fantuzzi (2024) utilizando datos del Banco Mundial.

Cabezón y Espinosa (2025) asocian la falta de creación de empleos formales a la rigidez de la regulación laboral con respecto a las dificultades que enfrentan los empleadores para desvincular trabajadores. Las empresas, anticipando los obstáculos legales y financieros que tendrían al momento de desvincular un trabajador, transforman altos costos de despido en altos costos de contratación.

Existen propuestas como las de Fantuzzi (2024) y Cabezón y Espinosa (2025) que proponen transitar de manera gradual de las indemnizaciones por años de servicio a un aumento significativo del Seguro de Cesantía. En la misma línea, Lüders et al (2025) –en el documento El Puente– plantean el reemplazo de la indemnización por años de servicio por una cotización adicional por parte del empleador a una cuenta del Seguro de Cesantía para contratos indefinidos. Estas propuestas han buscado evitar aumentos en los costos laborales relacionados con la eliminación del tope de años de servicio discutida recientemente. En los últimos años, varios países de la OCDE han avanzado en esa línea, adoptando medidas para disminuir las indemnizaciones por despido (Cabezón y Espinosa, 2025).

Propuesta 2. Indemnización por años de servicio: no continuar encareciendo los costos del despido

En la discusión de este documento no se alcanzó un consenso respecto a la promoción de un mecanismo específico. No obstante, hay unanimidad en recomendar que cualquier cambio en la normativa sobre indemnizaciones por años de servicio debe orientarse a equilibrar dos objetivos: no aumentar los costos del empleo y, al mismo tiempo, resguardar la estabilidad de los trabajadores. Por eso, y considerando la evidencia comparada, se estima necesario no avanzar en propuestas que encarezcan adicionalmente el despido como, por ejemplo, a través de iniciativas parlamentarias como la eliminación del tope de años de servicio, ya que derivaría en un aumento de los costos laborales y generaría incentivos que podrían afectar negativamente el dinamismo del mercado del trabajo.

SUBSIDIOS AL EMPLEO

Los subsidios al empleo buscan mejorar la inserción laboral formal, especialmente para jóvenes y mujeres, mediante incentivos económicos dirigidos tanto a trabajadores como a empleadores. En Chile, los principales subsidios al empleo son el Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM).

El SEJ es un beneficio económico que entrega el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) para mejorar el ingreso de hombres y mujeres trabajadoras, que tengan entre 18 y 24 años, 11 meses, y que pertenezcan al 40% de menores ingresos del Registro Social de Hogares (RSH). La evaluación de Bravo y Rau (2015) de este subsidio demostró que solo tuvo efectos los primeros meses después de la crisis *subprime*, pero posteriormente perdió relevancia.

Por su parte, el BTM es un beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población. Aguilera, Rau y Rodríguez (2024) mostraron que este subsidio no tiene efecto en la empleabilidad.

En 2022, la Unidad de Estudios Subsecretaría del Trabajo realizó un informe de seguimiento a los subsidios del empleo, que identificó las siguientes debilidades del sistema actual de subsidios: (1) sistema difícil de comprender para los beneficiarios, generando desconfianza; (2) administración dispersa y duplicada, con baja eficiencia y altos costos; (3) montos poco atractivos y subsidios capturados por pocas empresas; (4) rigidez normativa que impide adaptación a nuevos ciclos económicos; y (5) baja efectividad en mejorar el empleo formal. Muchos de ellos también fueron compartidos por la evaluación realizada por Inostroza et al (2025a), sobre todo, en cuanto a la baja efectividad del SEJ y BTM en fomentar la formalización.

En 2025, el Gobierno presentó un proyecto de ley en que se propone un nuevo instrumento, el Subsidio Unificado al Empleo (SUE). Este subsidio reemplazaría al SEJ y el BTM, simplificando su diseño y aumentando los montos, con un tope de hasta \$185.000 mensuales por

trabajador entre lo que reciben empleador y trabajador. Este subsidio se repartiría invirtiendo la actual distribución del SEJ y BTM, asignando un 20% a empresas y 10% a trabajadores, sobre la remuneración bruta.

Propuesta 3. Ir más allá de la unificación de los subsidios al empleo para su verdadera efectividad en la empleabilidad formal

Con base en lo anterior, se recomienda avanzar en la unificación de los subsidios al empleo como se propone en el proyecto de ley. Adicionalmente, cabe notar que dentro de los nuevos requisitos que establece el actual proyecto de ley en discusión, se requiere acreditar al menos seis meses de desempleo continuo u ocho meses discontinuos en los últimos 18 meses. Esto se podría interpretar como un cambio en el propósito de los subsidios reemplazados, cuyo foco está en promover la empleabilidad de grupos vulnerables sin importar su estado laboral.

El SUE podría ser el inicio de una política más amplia como un Impuesto Negativo al Ingreso (INI) laboral. Así, para trabajadores formales que no alcancen cierto monto de ingreso el estado haría una transferencia monetaria en lugar de una serie de programas inefectivos, lo cual tendría un mayor impacto en pobreza y desigualdad. Este INI laboral podría partir para grupos de interés como jóvenes y mujeres e ir ampliándose en la medida que la economía crezca y se vayan revisando los distintos programas sociales que no son efectivos.

ÍNDICES DE INFORMALIDAD

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), la informalidad laboral alude a todas las actividades económicas y ocupaciones que –en la legislación o en la práctica– no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por los sistemas formales. En Chile, esta variable es medida por el INE con base en la información entregada por la Encuesta Nacional de Empleo. Específicamente, el INE se encarga de entregar boletines trimestrales con datos acerca de la evolución de la tasa de ocupación informal¹ y otros indicadores para evaluar los niveles de informalidad presentes en el país.

Para identificar a las personas ocupadas informales, el INE utiliza tres definiciones: primero, toda persona que trabaja de forma dependiente, pero sin acceso a seguridad social (salud y AFP) por su vínculo laboral. Segundo, aquellas personas que trabajan de manera independiente en una empresa, negocio o actividad que pertenece al sector informal. Y, por último, familiares no remunerados que desempeñan actividades domésticas.

Sin embargo, la medida actual del INE subestima el nivel de informalidad, debido a que no considera a aquellos trabajadores que no cotizan para sus pensiones (Bravo, 2025). En este sentido, de acuerdo con el autor, si en el trimestre abril-junio de 2025 el INE situaba la tasa

¹ La tasa de ocupación informal (TOI) es el indicador principal y corresponde al porcentaje de ocupados informales respecto al total de los ocupados del periodo de referencia. A modo de ejemplo, una TOI de 30% indica que, en ese periodo, alrededor del 30% de las personas ocupadas en Chile se encontraban en empleos informales.

de informalidad en 26%, en el mismo periodo se obtiene una informalidad de 37,7% si se considera el total de ocupados reportado por el INE, pero como empleos formales el número de cotizantes reportado por registros administrativos.

Propuesta 4. Mejor acceso a datos para contar con mejores índices de informalidad

A raíz de la discrepancia entre los datos del INE y los administrativos, que han tendido a sobreestimar los ocupados formales que cotizan, pero también por la relevancia de poder contar con información pertinente para el análisis y evaluación del mercado laboral, se propone mejorar sustancialmente las estadísticas laborales para obtener un panorama más preciso sobre la informalidad en nuestro país.

Para esto se requiere, en primer lugar, dar acceso público a las bases de datos con los datos administrativos apropiadamente anonimizados. Se propone habilitar mecanismos de acceso seguro, con actualización regular y vinculados entre ellos, tales como microdatos de cotizantes, seguro de cesantía, registros de empresa y datos de la Dirección del Trabajo. Chile cuenta con datos ricos y detallados, que deben utilizarse de forma conjunta y publicarse, abriendo una oportunidad para generar más información para mejorar la medición de informalidad laboral y la toma de decisiones. Sobre este punto existe una propuesta para crear en Chile una Infraestructura de Datos Integrada (IDI) de manera segura por parte de un consorcio de universidades, que podría abordar la deficiencia actual.

Tras un mayor acceso a datos sobre el mercado del trabajo se propone, en segundo lugar, la creación de nuevos índices de informalidad, que utilicen los datos administrativos para complementar las medidas oficiales del INE y para un mejoramiento en la calidad y precisión de los indicadores que capturan la situación de desempleo en el país. Algunas tasas que se recomiendan son: cobertura previsional de ocupados (total de cotizantes / total de ocupados), cobertura previsional de la población adulta sin pensión (total de cotizantes / población sobre 18 años no pensionada) y la densidad de cotizaciones previsionales para un individuo (total de cotizaciones / número de meses a partir de los 18 años).

EJE 2. MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

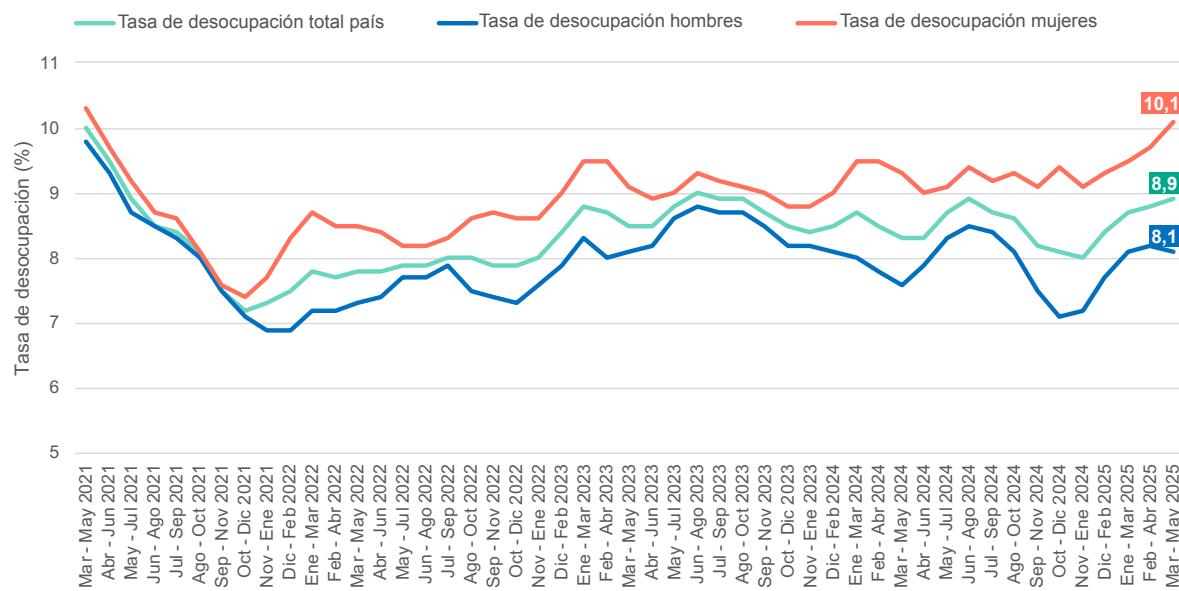
Si bien la actual crisis afecta a todo el mercado laboral, el panorama es especialmente desalentador para las mujeres y especialmente para aquellas entre 18 y 24 años.

Históricamente, las mujeres han tenido una menor participación laboral que los hombres. Aun cuando la participación laboral femenina ha aumentado en el último tiempo, la brecha persiste, siendo aún más pronunciada para personas que viven en hogares con presencia de menores de cinco años. Dentro de los factores más relevantes que influyen en esta menor participación laboral femenina, se encuentran la poca adaptación de las empresas respecto a ofrecer puestos de trabajo y carreras laborales que se alineen con el ciclo de vida de las

mujeres; la salida del mercado laboral de las mujeres por maternidad y un avance insuficiente hacia la corresponsabilidad (Espinoza, 2024).

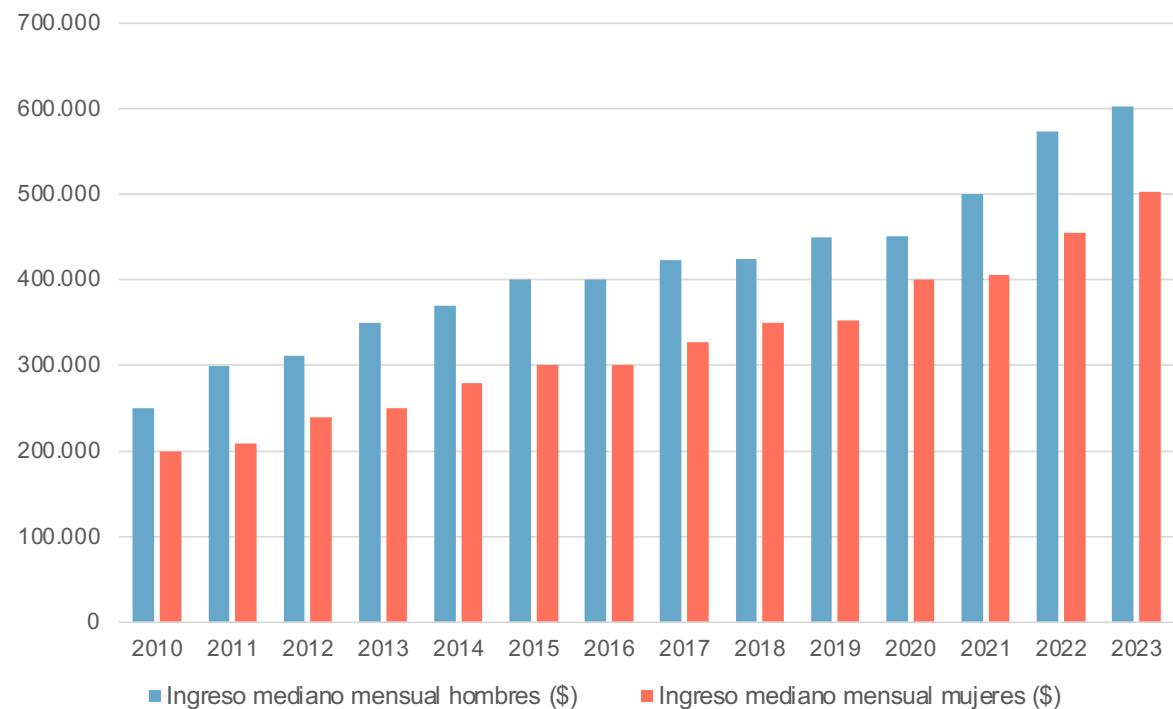
En lo que respecta al desempleo, la tasa de desocupación femenina lleva casi dos años por sobre el 9% y alcanzó los dos dígitos en el último trimestre (marzo-mayo 2025), llegando a los niveles más altos desde la pandemia del Covid-19, como se observa en la Figura 4.

Figura 4. Tasa de desocupación a nivel nacional, según sexo



Fuente: elaboración propia utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo

Adicionalmente, existe una bien documentada brecha de género salarial en el mercado laboral. En la Figura 5, se presenta el ingreso mediano mensual para hombres y mujeres, según lo reportado en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). En 2023, se reportó una brecha de género salarial de menos 17pp en ingreso mediano mensual. De acuerdo con el informe de PwC, Women in Work (2025), la brecha salarial de género promedio en Chile es de 14,3%, mientras que la brecha salarial de género promedio en la OCDE es de 13,1%.

Figura 5. Ingreso mediano mensual a nivel nacional, según sexo

Fuente: elaboración propia utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

Por otra parte, como ya se mencionó, las mujeres tienen también una tasa de ocupación informal superior a la de los hombres y al promedio nacional, la cual ha aumentado en los últimos trimestres. La sobrerrepresentación de las mujeres en actividades informales, precarias, sin protección social ni representación sindical (OIT, 2023; Cepal, 2021), no es casual: obedece a una división sexual del trabajo históricamente arraigada, que ha vinculado a las mujeres a las labores de cuidado y crianza. En consecuencia, sus trayectorias laborales están fuertemente condicionadas por este rol como principales cuidadoras; eventos como la maternidad, el cuidado de personas dependientes o la viudez afectan directamente su acceso, permanencia y calidad de empleo (Inostroza et al., 2025b). En este contexto, muchas mujeres recurren a ocupaciones con mayor flexibilidad, compatibles con sus responsabilidades de cuidado (Korabik et al., 2008; Berniell et al., 2019), como las que ofrece el mercado informal. En muchos casos, optan por el autoempleo informal como estrategia para conciliar la generación de ingresos con las demandas domésticas (Flores-Arenas e Inostroza, 2025).

Asimismo, son diversos los estudios que han demostrado que la carga de trabajo no remunerado disminuye significativamente la probabilidad de que las mujeres estén empleadas y, al mismo tiempo, aumenta su riesgo de informalidad (Arenas y Ruiz, 2025; Fernández y Flores, 2024). Esta vulnerabilidad, además, tiene un componente intergeneracional: haber tenido una madre en la informalidad incrementa en un 27% la probabilidad de que la hija también se desempeñe en este tipo de empleo (Inostroza et al, 2024).

A continuación, se presentan tres temas que apuntan a favorecer la inserción sostenible de las mujeres en empleos formales, fomenten una mayor corresponsabilidad y promuevan la equidad salarial con tres propuestas asociadas.

LEY DE SALA CUNA

Al igual que en otros países, en Chile existen una serie de leyes asociadas a la maternidad, como el posnatal, el permiso de cuidado del hijo menor de un año, el derecho a sala cuna, entre otros. Estas leyes, en general, se encuentran asociadas únicamente o en mayor medida a las madres, perpetuando el rol de las mujeres como principales cuidadoras y encareciendo la contratación femenina.

Un aspecto central es el derecho a sala cuna para las madres –excepto en casos en que, por sentencia judicial, el padre tiene el cuidado personal del menor. La ley establece la obligación para las empresas con 20 o más trabajadoras de proporcionar salas cuna o alternativas para el cuidado de los hijos menores de dos años de sus empleadas (art. 203 del Código del Trabajo). Esto se ha traducido en un costo asociado a la contratación de mujeres, muchas veces optando las empresas por limitar su incorporación, incluso de aquellas sin hijos o que no planean tenerlos. Adicionalmente, el requisito de contar con mínimo 20 trabajadoras desincentiva la contratación femenina en empresas de pocos trabajadores.

Hace años que se discute una modificación a la Ley de Sala Cuna. En este sentido, en mayo de este año se retomó este debate en el Senado. Los cambios a la ley que se buscan realizar son: (1) equiparar el derecho de sala cuna tanto a hombres y mujeres; (2) quitar la restricción de mínimo de 20 trabajadoras para acceder a este derecho; (3) ampliar el universo de beneficiarios, para que incluya tanto a trabajadores dependientes del sector privado como trabajadores independientes y trabajadoras de casa particular; y (4) creación del Fondo de Sala Cuna que se financiaría con una cotización obligatoria a cargo del empleador del 0,2% de las remuneraciones imponibles.

Propuesta 5. Extender el derecho a sala cuna con participación de prestadores privados

Para disminuir las barreras que enfrentan las mujeres en edad fértil al buscar empleo formal, se considera necesario extender el derecho actual a sala cuna y eliminar el costo directo asociado a la contratación de mujeres.

Existe consenso en esta mesa de expertos en la necesidad de avanzar hacia un sistema que garantice sala cuna para todos los hijos e hijas menores de dos años de madres trabajadoras. Esto implica modificar el artículo 203 del Código del Trabajo —que actualmente exige a los empleadores con 20 o más trabajadoras proveer sala cuna— y establecer un mecanismo de financiamiento solidario que elimine los incentivos a discriminar la contratación de mujeres por razones de costo.

En relación con la oferta de salas cuna, existe incertidumbre y debate político sobre la inclusión de prestadores privados y/o con fines de lucro. Consideramos que excluir a estas instituciones podría obstaculizar el cumplimiento del objetivo de la modificación, debido a la insuficiencia de oferta pública o sin fines de lucro para absorber el aumento de demanda. Por ello, se propone incorporar prestadores privados regulados, ampliando la oferta disponible y garantizando estándares de calidad.

Finalmente, eliminar el umbral de 20 trabajadoras tendrá un impacto especial en las pequeñas y medianas empresas. En consecuencia, se recomienda diseñar mecanismos de apoyo específicos para este segmento, junto con evitar que el costo de la medida recaiga exclusivamente en los empleadores.

Avanzar en reformas como la extensión del derecho a sala cuna con un financiamiento solidario y una oferta diversa de prestadores regulados es clave para disminuir los costos asociados a la contratación femenina y fomentar una mayor equidad en el mercado laboral. Asimismo, se recomienda actualizar los estudios técnicos sobre esta materia, considerando las actuales tasas de natalidad en el país y los cambios demográficos.

PERMISO POSNATAL Y PERMISO POSNATAL PARENTAL

Adicionalmente, existe un factor cultural que sigue posicionando a las mujeres como principales cuidadoras. Esto explica por qué políticas que permiten compartir el posnatal parental con el padre no han generado cambios significativos: únicamente un 20% de los padres hace uso del permiso de cinco días por nacimiento y la tasa de uso compartido del permiso de posnatal parental es de apenas 0,2% (OCEC, Fundación ChileMujeres y CCS, 2025).

En esta línea, Espinoza (2024) documenta –con base en una encuesta realizada a *headhunters*– que el mayor sesgo de género en la contratación es el de la maternidad, asociado a la creencia de que la mujer, por su probabilidad de ser madre, se ausentará durante mucho tiempo del mercado laboral. Específicamente se menciona: “La probabilidad de maternidad en ciertas edades es lo que más desincentiva la contratación de mujeres, ya que, por ejemplo, no tener un gerente general durante el tiempo que dura un pre y posnatal puede afectar fuertemente la eficiencia de la empresa y ralentizar la operación” (pág. 5).

En el pasado junio, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó el proyecto de ley que modifica el régimen de permisos parentales. Las principales modificaciones que incorpora el proyecto son: (1) extensión del permiso posnatal parental: se amplía el permiso pagado por nacimiento de hijo para el padre, de cinco días a cuatro semanas, las que se dividirían en dos tramos: tres semanas continuas desde el nacimiento (excluyendo el descanso semanal) y una semana adicional, que puede ser utilizada dentro del primer año desde el nacimiento (se establece expresamente la inalienabilidad del empleo tanto para la madre como para el padre durante estos períodos); (2) reestructuración del permiso posnatal parental: el permiso posnatal parental para la madre se extiende a 40 semanas, divididas en tres fases con subsidios decrecientes (28 semanas con el 100% del subsidio por descanso de maternidad; 12 semanas con el 80% del subsidio y 12 semanas adicionales con el 60%

del subsidio). Se permite a la trabajadora reincorporarse a jornada completa desde la semana 13 del posnatal parental, si así lo desea. En caso contrario, se mantendrá el subsidio proporcional al tramo correspondiente. El proyecto nace con el fin de afrontar la tendencia a la baja de la tasa de natalidad del país, destacando cosas como la importancia del apego en los primeros meses de vida.

Frente a esto, consideramos que el aumento del tiempo de posnatal para mujeres eleva el costo esperado de contratación femenina, especialmente en edad fértil, generando un efecto negativo en su participación laboral –lo que podría incluso desincentivar aún más la maternidad– al generar incertidumbre sobre su ausentismo. Esto puede derivar en mecanismos de discriminación, donde los empleadores eviten contratar mujeres para reducir el riesgo de licencias extensas o rotación, situación que incentiva la informalidad laboral y que resulta particularmente crítica en micro y pequeñas empresas, donde el costo de reemplazo o redistribución de funciones recae sobre equipos reducidos.

En esta línea, Larraín (2013) encontró que la última extensión del posnatal en Chile tuvo efectos negativos sobre la participación laboral de mujeres en edad fértil, impactando especialmente a aquellas de menores ingresos. La evidencia muestra que este grupo, así como las mujeres con menor nivel educacional, enfrenta empleos más precarios, mayor rotación y menor capacidad de negociación, por lo que la extensión del posnatal puede actuar como un desincentivo a la formalización laboral, empujándolas hacia el empleo informal o la inactividad.

Por otra parte, si bien el proyecto busca también aumentar el posnatal del padre (actualmente de cinco días) este sigue siendo opcional y, como ya se mencionó, no es comúnmente utilizado (20%), lo que en la práctica reproduce el esquema actual: la mujer como cuidadora principal y el hombre como proveedor.

Una extensión del posnatal sin corresponsabilidad efectiva podría intensificar el castigo salarial y profesional, incrementando el *trade-off* entre trabajo y maternidad. Paradójicamente, esto puede llevar –especialmente a mujeres profesionales o con aspiraciones laborales–, a postergar o evitar la maternidad ante la percepción de que implica renuncias estructurales, más aún si en edad fértil sienten la necesidad de “cuidar” sus empleos frente a una oferta reducida.

Propuesta 6. Evaluar el impacto del permiso de posnatal y del permiso de posnatal parental, para diseñar mecanismos efectivos de corresponsabilidad

Frente al bajo uso del permiso de cinco días por nacimiento y del permiso de uso compartido del posnatal parental, proponemos evaluar el impacto de estas políticas y los motivos que subyacen a su subutilización por parte de madres y padres, considerando las posibles dimensiones económicas, culturales y sociales.

Creemos que cualquier modificación que busque promover la corresponsabilidad –ya sea mediante incentivos obligatorios y específicos para aumentar el uso del posnatal por parte de los padres, o mediante el establecimiento de licencias exclusivas o no transferibles– debe

tomarse bajo conocimiento de (y respondiendo a) las barreras que hoy, en el contexto chileno, desincentivan o entorpecen el uso del posnatal y el permiso de posnatal parental.

En esta misma línea, consideramos importante que antes de aprobar cualquier modificación al régimen de permisos, se recomienda evaluar ex ante sus efectos distributivos y de empleabilidad, especialmente en sectores con alta informalidad femenina. Un diseño que no considere estas variables podría intensificar el castigo salarial y profesional asociado a la maternidad, reforzar la discriminación estadística y, paradójicamente, desincentivar tanto la formalización laboral como la propia decisión de ser madre.

Adicionalmente a la evaluación, resulta clave implementar mecanismos de reincorporación laboral progresiva para las madres, con protección efectiva del empleo y apoyos como tutorías, flexibilización horaria y capacitación, que faciliten su reintegración y reduzcan el riesgo de rotación o informalidad.

EQUIDAD SALARIAL

Actualmente el Código del Trabajo (en su Art. 62 bis, inciso primero) establece la prohibición a la discriminación salarial por género. Sin embargo, como ya fue expuesto, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en términos de ingresos medianos y promedios.

Cruz y Rau (2022) muestran que el 39% de la brecha salarial de género se explica por el “factor empresa”, lo que significa que las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres se deben, en gran medida, a qué empresa contrata a quién (diferencias entre empresas o interempresa), más que a diferencias dentro de una misma empresa (intraempresa). Esto se debe a dos efectos: (1) el efecto *sorting*, que hace referencia a que las mujeres tienden a estar en empresas que pagan menos en promedio; y (2) el poder de negociación (*bargaining power*), entendido como la capacidad de los trabajadores de negociar mejores salarios y extraer rentas de la empresa.

De acuerdo con los autores, es el efecto *sorting* el que más contribuye a explicar este componente empresa, lo que significa que gran parte de la brecha surge porque las mujeres están distribuidas en empresas de menores salarios promedio, más que por falta de poder de negociación frente a los empleadores. Lo anterior podría estar relacionado con la elección, por parte de las mujeres, de trabajos con mayor flexibilidad y menores exigencias, además de carreras con menores remuneraciones.

Esto es consistente con diferencias en los puestos de trabajo que suelen utilizar hombres y mujeres. A modo de ejemplo, se observa una brecha de género en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de alta gerencia y directorios. De acuerdo con el Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024, un 34,7% de las empresas consideradas no cuenta con mujeres en su directorio y un 38,5% no cuenta con mujeres como gerentes de primera línea (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y Fundación ChileMujeres, 2025). Esto se explicaría –en parte– por lo ya mencionado: para poder compatibilizar el trabajo con las labores de cuidado y familia, las mujeres irían escogiendo

trabajos que les permitan una mayor flexibilidad laboral, perdiéndose a lo largo de la escala laboral a medida que van aumentando las responsabilidades y exigencias del cargo.

En la misma línea, se observan diferencias en los tipos de profesiones que escogen hombres y mujeres, específicamente, una menor presencia de mujeres en carreras de las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, más conocidas como STEM. Este año un 52,6% de las matriculadas en pregrado fueron mujeres, porcentaje que disminuye a 20,8% para matriculadas en carreras STEM (Subsecretaría de Educación Superior, 2025).

Hoy, se encuentra tramitándose en el Senado un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de “perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”. Lo más novedoso de este proyecto es la incorporación del concepto de “trabajo de igual valor” dentro de la misma empresa y mayor apertura de reclamación, sumado a precisiones conceptuales y el reconocimiento de la trayectoria laboral.

Sin embargo, Cruz y Rau (2022), tras medir el impacto de la Ley de Igualdad Salarial de 2009, concluyen que la reducción de la brecha salarial atribuible a las empresas se debió únicamente al canal de poder de negociación, sin cambios en *sorting*. Observan, además, que el efecto fue más fuerte en empresas grandes (200 trabajadores o más), que enfrentaban multas más altas y requisitos de transparencia. Entonces, si bien es necesario fomentar la equidad salarial dentro de las empresas, las brechas se explican en su mayoría por diferencias entre empresas (interempresa) –especialmente por el efecto de que las mujeres se concentran en empresas que pagan, en promedio, salarios más bajos—, no teniendo estas políticas un gran impacto en disminuir las brechas.

Cabe mencionar que, a pesar de lo anterior, sí es relevante que las organizaciones revisen sus políticas de remuneraciones para el reconocimiento de factores que dificultan el desarrollo de las carreras de mujeres y avancen en la disminución de sus brechas internas. En este sentido, una herramienta clave es el Instrumento de Equidad Salarial desarrollado por FK Economics y ChileMujeres, que permite medir de manera empírica la brecha de género en las empresas y que ya ha sido implementado en algunas de ellas.

Propuesta 7. Fortalecer políticas que promuevan una inserción laboral más equitativa, abordando las causas estructurales de la distribución desigual por género en el mercado del trabajo.

Con base en lo anterior, se propone reforzar políticas públicas y privadas que promuevan una inserción laboral más equitativa de las mujeres en sectores, industrias y empresas con mejores niveles salariales y mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Esto implica ir más allá de las medidas enfocadas en la equidad salarial intraempresa, como la que se está discutiendo actualmente, para abordar también las condiciones estructurales que limitan el acceso de las mujeres a espacios de mayor productividad y remuneración. Entre estas condiciones se encuentran, cómo se mencionó, la aún escasa corresponsabilidad en las labores de cuidados y crianza, y las brechas educativas y profesionales.

En este sentido, resulta clave el diseño y fortalecimiento de iniciativas que fomenten la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados o de alta demanda, como la industria científica-tecnológica. Un ejemplo de este tipo de políticas es la campaña Más Mujeres Científicas (+MC), lanzada en 2023 por el Gobierno, que busca otorgar cupos adicionales para el ingreso de mujeres a carreras STEM. Actualmente, 42 universidades adscritas al Sistema de Acceso participan de esta iniciativa, lo que justamente constituye una forma de contribuir a reducir las brechas de género asociadas al *sorting*, promoviendo una inserción laboral más equitativa y, con ello, avanzando en una reducción de la brecha salarial de género.

EJE 3. HABILIDADES PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

Las capacidades humanas se pueden entender como los conocimientos, habilidades y la salud que las personas acumulan a lo largo de su vida, permitiéndoles desarrollar su potencial como miembros productivos dentro de la sociedad. Para el Banco Mundial (2018), el costo que tiene la falta del desarrollo de habilidades laborales en el mundo va al alza, y la realidad es que, sin el constante incremento de ellas, los países no pueden tener un crecimiento sostenido y competir en el mercado global del futuro.

La Evaluación Internacional de las Competencias de la Población Adulta (OCDE, 2024b), entrega una vista general de las competencias de la población, entre 16 a 65 años, en comprensión de lectura, razonamiento matemático y resolución de problemas. Chile se encuentra en una situación compleja, con el 44% de la población adulta en los dos niveles más bajos de competencias, mientras que en los países de la OCDE solo el 18%.

Estos resultados evidencian las debilidades de la formación en capacidades laborales en nuestro país, que se suman al gran desafío de adaptarse a un mercado del trabajo crecientemente más dinámico y complejo ante los avances tecnológicos, como la automatización e inteligencia artificial. En este contexto, la reconversión laboral adquiere una relevancia central, dotando a las personas de nuevas competencias que les permitan transitar hacia ocupaciones emergentes o transformadas por la tecnología.

En este marco, se propone avanzar en torno a dos mecanismos clave para mejorar la empleabilidad: 1) la capacitación; y 2) la intermediación laboral².

CAPACITACIÓN

Las capacitaciones representan una herramienta clave para que los trabajadores adquieran habilidades acordes a las necesidades del mercado laboral. Resulta especialmente relevante, por una parte, el diseño y calidad de los programas y, por otro, la identificación y anticipación de las competencias que se vuelven más necesarias para que estos sean pertinentes y efectivos.

² Si bien la educación es un componente fundamental del desarrollo de capacidades, no será abordado como arista de esta sección.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), es un organismo del Estado que implementa y administra programas de capacitación con foco en la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. Con un presupuesto de casi \$60.000 millones³, este servicio desarrolla programas diversos en su diseño y público objetivo, buscando responder a variadas necesidades laborales y distintos perfiles de trabajadores que pueden acceder a ellos.

En la plataforma de la Dirección de Presupuesto, se advierte que en los últimos 27 años es posible encontrar solo ocho reportes de programas Sence relacionados con la capacitación laboral, de los cuales uno tiene una evaluación positiva y los otros, en general, se encuentran evaluados deficientemente. Talento Digital para Chile, el único programa evaluado positivamente, consiste en una alianza público-privada que tiene como objetivo la reconversión laboral masiva hacia los nuevos requerimientos del mercado laboral.⁴ El programa aumenta en promedio un 8% la probabilidad de tener un empleo formal tras ser preseleccionado para cualquier curso de la iniciativa y aumentar los ingresos formales en un 113% (Nielson, Egaña y Humphries, 2024).

Este tipo de evidencia es fundamental para rescatar elementos positivos del modelo y poder replicarlos en programas nuevos o ya existentes. Además, es importante considerar que Talento Digital tiene características particulares que lo diferencian de la mayoría de los programas del Sence: nace a partir de una alianza público-privada e incluye, desde sus inicios, a las empresas demandantes de esos puestos de trabajo para asegurar la empleabilidad de las personas capacitadas. En ese sentido, puede ser un modelo interesante para seguir, sin embargo, aún no se cuenta con una identificación de las fortalezas y debilidades de la mayoría de los programas de capacitación en los que actualmente el Estado invierte, desconociéndose aspectos clave como su calidad, eficiencia y pertinencia.

Por otra parte, resulta fundamental identificar y anticipar las competencias requeridas por el mercado del trabajo, para priorizar los recursos destinados a la capacitación con mayor evidencia y pertinencia. Para esto, el uso sistemático de esta información es clave para alinear la oferta formativa de los programas de capacitación con las necesidades reales del mercado, permitiendo un mejor diseño y priorización de las licitaciones. Fuentes como la Encuesta Nacional de Demanda Laboral en Chile (Enadel), el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y la información que levantan los Observatorios Laborales regionales a nivel territorial, proveen datos valiosos que permitirían enlazar de mejor manera la demanda del mercado de trabajo y la capacitación. No obstante, actualmente no se encuentran articulados con la oferta programática de Sence, la cual a su vez no está actualizada.

3 Transferencias corrientes del Sence que consideran los recursos del Programa de Intermediación Laboral (\$14.000 millones), de acuerdo con la Ley de Presupuesto 2025.

4 Esta idea surge de la problemática de que gran parte de los chilenos ejercen empleos de baja productividad, los cuales resultan fácilmente reemplazables por tecnología.

Propuesta 8. Evaluar el impacto de los programas de capacitación y reformular los planes formativos con foco en habilidades tecnológicas y reconversión laboral.

Ante la falta de evidencia respecto a la efectividad de los programas de capacitación, se propone llevar a cabo un plan de reformulación de las iniciativas del SENCE para mejorar su diseño con base en evidencia y consistencia más allá de los períodos políticos, buscando mayor eficacia, calidad y pertinencia de los planes formativos disponibles con los desafíos actuales de mundo laboral. Incorporar en esta reformulación de programas la formación de habilidades asociadas a la inteligencia artificial y los cambios tecnológicos, y evaluar cerrar aquellos programas que no estén contribuyendo a mejorar la empleabilidad. De esta manera, se podrá orientar de manera más efectiva la inversión pública en el desarrollo de capacidades laborales con foco en las habilidades del futuro del trabajo, la reconversión laboral y la empleabilidad.

Propuesta 9. Actualizar los programas de capacitación a partir de los sistemas de información

Ante la necesidad de adaptarse a las cambiantes y dinámicas demandas del mercado laboral, se propone actualizar de manera continua los programas de capacitación y su catálogo de planes formativos, utilizando los sistemas de información disponibles sobre demanda laboral y prospección laboral, como la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (Enadel), el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y otras fuentes relevantes.

La evidencia muestra que las necesidades de capacitación varían significativamente entre territorios, de acuerdo con las vocaciones productivas regionales. Asimismo, existen desafíos importantes de cobertura y acceso, especialmente en comunas que carecen de organismos técnicos de capacitación o en zonas rurales donde factores como los altos costos de traslado impiden llenar los cupos disponibles.

En este contexto, resulta fundamental actualizar periódicamente la oferta formativa con base en información sistemática y territorialmente desagregada sobre las necesidades de capacitación actuales y futuras, que mire prospectivamente el mercado laboral, con el fin de asegurar su pertinencia, equidad y efectividad.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Uno de los desafíos del mercado laboral es lograr una adecuada conexión entre quienes buscan empleo y quienes necesitan contratar. Esta dificultad no solo responde a la escasez de puestos disponibles, sino también a los desajustes entre las características de los trabajadores y los requerimientos de las empresas. Para dimensionar la magnitud de este desafío en Chile, es útil observar algunos indicadores recientes sobre la duración del desempleo.

Con base en los resultados del trimestre marzo-mayo 2025, es posible observar que los trabajadores están demorando en promedio 7,6 meses en encontrar empleo. Además, la proporción de trabajadores que llevan buscando un trabajo por más de 12 meses alcanza al 20% de los desocupados, mostrando lo complejo que se ha vuelto encontrar trabajo en Chile (INE, 2025). Así, esta búsqueda de empleo consta de trabajadores que requieren un puesto de trabajo y de empresas que necesitan trabajadores para que cumplan con labores específicas.

Para conectar ambas necesidades nacen los programas de intermediación laboral. Una de las soluciones disponibles para esta situación son las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), encargadas de apoyar a las personas que se encuentran sin empleo, vinculándolas con aquellos que ofrecen puestos de trabajo e informando sobre las distintas oportunidades de capacitación disponibles.

Otra plataforma disponible es la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). Esta es una herramienta en línea que permite a trabajadoras y trabajadores buscar nuevas oportunidades laborales. Una de sus características es que permite encontrar trabajos tanto en el sector público como en el privado y permite la creación de usuarios por parte de trabajadores y empresas. Organismos internacionales como la OIT promueven su uso, detallando que estos programas aumentan la probabilidad de encontrar empleo y la calidad de este.

A pesar del despliegue de diversas plataformas de intermediación laboral, como las OMIL y la Bolsa Nacional de Empleo, existe poca evidencia sobre su efectividad real. Esta falta de información dificulta la evaluación de su impacto y, a su vez, limita la capacidad de diseñar políticas públicas.

Propuesta 10. Evaluar el funcionamiento y efectividad de la intermediación laboral para potenciarla

Dado lo anterior, se propone llevar a cabo una evaluación del funcionamiento y efectividad de las actuales herramientas de intermediación laboral, como las OMIL y la BNE en empleabilidad. Con base en sus resultados, se debe buscar potenciar su capacidad a nivel territorial, fomentando un mayor uso de tecnologías de información para vincular la oferta con la demanda laboral, y acelerar la inserción laboral de personas en función de sus perfiles específicos, de acuerdo con los empleos disponibles. En cuanto a las OMIL, su evaluación deberá considerar la variada realidad a la que responden y las capacidades diferenciadas dependiendo del municipio donde se alojen.

Se busca enfatizar de manera clara la urgencia de que las futuras discusiones sobre el mercado laboral pongan al centro los problemas que actualmente lo afectan. Dichas dificultades se reflejan en un conjunto de indicadores preocupantes, que deben ser considerados con máxima atención por quienes asuman la responsabilidad de conducir el país durante los próximos cinco años. Asimismo, áreas como la intermediación laboral, los sistemas de capacitación y la ampliación de la participación laboral femenina requieren ser robustecidas de manera efectiva y, para ello, es indispensable que las decisiones se basen en diagnósticos certeros y evidencia sólida sobre su funcionamiento actual.

Referencias

- Aguilera, A., Rau, T. y Rodríguez, J.** (2024). *Earned Income Subsidies, Female Labor Supply, and The Role of Informational Frictions.*
- Albagli, E., Araya, P., Bauducco, S., Gillmore, R., Guerra-Salas, J., Kohn, D. y Logan, V.** (2024). *Efectos en el mercado laboral de cambios recientes en el salario mínimo.* Banco Central de Chile: <https://www.bcentral.cl/documents/d/banco-central/minutas-citadas-en-el-ipom-diciembre-2024>
- Arango, L. E. y Flórez, L. A.** (2022). Regional labour informality in Colombia and a proposal for a differential minimum wage. *Journal of Development Studies*, 57(6), 1016–1037. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1830020>
- Arenas, B.F. y Ruiz, F.O.** (2025). Care Penalty on Labor Market Outcomes in Chile: A Longitudinal Analysis by Gender. *J Fam Econ Iss* 46, 411–426 (2025). <https://doi.org/10.1007/s10834-025-10046-8>
- Banco Mundial** (2018). *The Human Capital Project.* World Bank. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/27db0647-6654-52ce-93d3-b7354464b06d>
- Bravo, D.** (2025). *Mercado laboral. Situación actual y perspectivas.* Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales: <https://encuestas.uc.cl/?p=2713>
- Bravo, D. y Rau, T.** (2015). *The Effects of Large-scale Youth Employment Subsidies: Evidence from a Regression Discontinuity Design.*
- Cabezón, E.** (2023). Alza del salario mínimo y empleo formal: ¿Qué hacer? *Serie Debates Públicos N° 48.* Pivotes. Pivotes: <https://www.pivotes.cl/web/wp-content/uploads/2024/05/230517-Alza-Salario-Minimo-y-empleo-formal-3.pdf>
- Cabezón, E. y Espinosa, T.** (2025). *Países de la OCDE han reducido los costos de despidos para crear empleos formales.* Pivotes: <https://www.pivotes.cl/web/wp-content/uploads/2025/04/250331-OECD-ha-reducido-los-costos-de-despido.pdf>
- Cepal-OIT** (2023). *Coyuntura laboral en América Latina y El Caribe. Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia.*
- Cepal** (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.* N° 9 Informe Especial COVID-19. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- Cruz, G. y Rau, T.** (2022). The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. *Labour Economics*, 75, 102135. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102135>.
- Drechsel -Grau, M.** (2024). *Employment and reallocation effects of higher minimum wages.* LMU Munich, Center of Economic Studies.

- Égert, B., Botev, J. y Turner, D.** (2024). Minimum wages at a turning point? *CESifo Working Paper N° 11586*. CESifo: <https://www.cesifo.org/en/publications/2024/working-paper/minimum-wages-turning-point>
- Espinoza, F.** (2024). La participación laboral femenina. *Panel Laboral UNAB: Resultados encuesta N° 12*. Instituto de Políticas Públicas, Universidad Andrés Bello: https://ipp.unab.cl/wp-content/uploads/2024/03/20240311-IPP-UNAB_Informe-Panel-Laboral-UNAB_febrero.pdf
- Fantuzzi, J.** (2024). *Indemnización por años de servicio: ¿Qué hacer?* (Serie Debates Públicos N° 55). Universidad del Desarrollo. Facultad de Economía y Negocios UDD: <https://negocios.udd.cl/cies/files/2024/11/241015-dp-indemnizacion-vf.pdf>
- Hormazábal, S., Obach, J. J., Briones, I. y Herraiz, P.** (2024). *Un subsidio al ingreso formal del trabajo para Chile*. Horizontal: <https://horizontalchile.cl/publicacion/un-subsidio-al-ingreso-formal-del-trabajo-para-chile/>
- Inostroza, M.A., Sepúlveda, J. y Montenegro, B.** (2024). From mothers to daughters: gendered informality transfer in micro-entrepreneur women, Community, Work & Family, DOI: 10.1080/13668803.2024.2421186
- Inostroza, M.A., Flores, B., Eberhard, J., Miranda, P. y Hutt, T.** (2025a). Subsidios de formalización laboral femenina: una propuesta de rediseño para aumentar coberturas en el ecosistema beneficiario. En Centro de Políticas Públicas UC (ed.), *Propuestas para Chile*. Pontificia Universidad Católica de Chile, p. 228-264.
- Inostroza, M. A., Miranda, P., & Araya Arcos, L. A.** (2025b). Feminist economy and care cooperatives from a gender perspective: The experience of three Latin American countries. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 1–18. <https://doi.org/10.1111/apce.12500>
- INE** (2025). *Boletín estadístico: Informalidad Laboral Edición 31°*. INE: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2025/ene-informalidad-31.pdf>.
- Larraín, F. J.** (2013). *Impacto del nuevo posnatal en el mercado laboral* (Tesis de Magíster en Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile). Repositorio UC. <https://doi.org/10.7764/tesisUC/ECO/15006>
- Lüders, R., Arellano, S., Bergoeing, R., Beyer, H., Cáceres, C. F., Cheyre, H., Cifuentes, C., Corbo, V., Cowan, K., Fontaine, J. A., García, M., García, P., Horst, B., Lagos, L. F., Micco, A., Rau, T. y Sapelli, C.** (2025). *El Puente: Uniendo visiones para retomar la ruta del crecimiento en Chile*. Libertad y Desarrollo: <https://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2025/06/el-puente-17-destacados-economistas-presentan-hoja-de-ruta-para-retomar-el-crecimiento-de-chile/>
- Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Fundación ChileMujeres** (2025). Sexto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2024. Disponible en: https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/02/SEXTO_REPORTE_INDICADORES_GENERO_2024_V7_PAGINA_SOLA.pdf

- Subsecretaría de Educación Superior** (2025). Brechas de Género en Educación Superior 2025. Disponible en: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2025/03/Informe_Brechas_de_Genero_2024_SIES.pdf
- Nielson, C., Egaña, P. y Humphries, J. E.** (2024). *Evaluación de Impacto de Programa Talento Digital para Chile*. Dirección de Presupuestos. Dipres: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-341574_informe_final.pdf
- OIT** (2013). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/la-medicion-de-la-informalidad-manual-estadistico-sobre-el-sector-informal>
- OIT** (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023. Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2023>
- OCDE** (2024b). *Survey of Adult Skills 2023: Country Note – Chile*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/61180e3a-en>
- PriceWaterhouseCoopers** (PwC) (2025). Women in Work 2025. PwC: <https://www.pwc.com/cl/es/Publicaciones/women-in-work-2025.html>
- Korabik, K., Lero, D., & Whitehead, D.** (2008). *Handbook of Work–Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. Academic Press.
- OCEC, Fundación ChileMujeres y CCS** (2025). Zoom de género: informe laboral mensual con enfoque de género. Enero 2025, Información al trimestre septiembre-noviembre 2024, N° 27. Disponible en: <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/02/Zoom-de-Genero-No-27-Enero-2025.pdf>
- Berniell, I., Berniell, L., Mata, D., de la Edo, M., & Marchionni, M.** (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
- Fernández, M.B. & Flores, B.** (2024). Geografía de los cuidados de personas mayores dependientes en Chile. Unpublished manuscript
- Flores-Arenas, Bárbara Alejandra, y María Alejandra Inostroza-Correa.** (2025). “Ciclo de vida, cuidados e informalidad laboral en Chile, 2017-2022”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 82:53-76. <https://doi.org/10.17141/iconos.82.2025.6388>

Propuestas presidenciales en trabajo formal

Una mirada basada en evidencia para
el ciclo político 2026-2030 en Chile