

PROPUESTAS PARA UN NUEVO CICLO DE GOBIERNO

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

Propuestas presidenciales en trabajo formal

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

CONTEXTO

- Chile enfrenta una crisis de su mercado laboral: el empleo formal muestra señales de estancamiento, amenazando la protección social, productividad y estabilidad económica.
- La informalidad sigue siendo elevada, afectando a uno de cada cuatro trabajadores, quienes se desempeñan en condiciones precarias: con ingresos inestables, sin cotizaciones, protección social ni oportunidades de capacitación. Mujeres y jóvenes son los más afectados por esta realidad.
- Los desocupados tardan en promedio 7,6 meses en encontrar empleo y un 20% busca trabajo por más de un año.
- Persisten brechas de género en participación laboral, salarios y niveles de informalidad, en un mercado que aún no se adapta de manera eficiente a las necesidades de conciliación laboral-familiar y corresponsabilidad parental.
- Desde 2017, el salario mínimo ha crecido por sobre la productividad, afectando la capacidad de algunas empresas de generar empleo formal, perjudicando especialmente a las más pequeñas. Por su parte, el aumento de las cotizaciones a cargo del empleador y los ajustes a la jornada laboral, serán desafíos para los próximos cinco años.
- Se suma la urgencia de impulsar la reconversión laboral ante los avances tecnológicos y cambios en las competencias demandadas.

Propuestas para el período presidencial 2026 – 2030

Considerando el grave deterioro de las cifras de empleo y los ajustes que las nuevas normativas implican para un sistema que deberá seguir adaptándose en los próximos años, quienes componen esta mesa generaron una serie de recomendaciones orientadas a enfatizar la necesidad de robustecer los mecanismos que favorezcan la generación de más y mejores empleos, así como de no avanzar en ciertas políticas que podrían profundizar el problema (ver documento completo en el QR al final del policy brief).

Se proponen tres áreas prioritarias en las que deberían enfocarse quienes lideren el próximo ciclo político, bajo el entendimiento de que el crecimiento económico es la condición habilitante para dinamizar la creación de empleo formal, ampliar la participación femenina y fortalecer los mecanismos de capacitación que respondan a las nuevas necesidades productivas.

I. Esfuerzos para la generación de empleo formal

1. **Progresión equilibrada del salario mínimo:** la progresión del salario mínimo debe ser gradual y consistente con los equilibrios del mercado laboral, evitando alzas abruptas y desalineadas del crecimiento de la productividad. Existe evidencia de que los reajustes de los últimos años están impactando la capacidad de generación de empleo.
2. **Indemnización por años de servicio: no continuar encareciendo los costos del despido:** los cambios en la normativa sobre indemnizaciones por año de servicio deben orientarse a buscar un equilibrio entre la necesidad de no incrementar los costos del empleo, y la

importancia de resguardar la estabilidad de los trabajadores. Avanzar en las discusiones que han propuesto eliminar el tope de años de servicio, implicaría mayores costos e incentivos que podrían reducir el dinamismo del mercado laboral.

3. **Ir más allá de la unificación de los subsidios al empleo para su verdadera efectividad en la empleabilidad formal:** es necesario avanzar en la unificación de los distintos subsidios al empleo. Pero las restricciones que se han incorporado, reducen su efectividad para generar nuevos empleos. El requisito de desempleo prolongado podría desvirtuar el propósito original de los subsidios, centrado en la empleabilidad de grupos vulnerables.
4. **Acceso a datos para mejorar el análisis del mercado laboral:** la discrepancia entre los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y los registros administrativos, constituye un ejemplo de la dificultad que existe para generar la mejor evidencia sobre las dinámicas laborales del país. Se propone mejorar el acceso a datos administrativos para fomentar análisis diversos y con mayor precisión sobre las distintas dimensiones que afectan al mercado laboral. Se requiere abrir el acceso seguro y anonimizado a bases de datos, actualizadas y vinculadas entre sí, para mejorar mediciones y decisiones. Con eso, se pueden crear nuevos índices de informalidad que complementen las cifras oficiales.

II. Más mujeres en el mercado laboral

5. **Extender el derecho a sala cuna con participación de prestadores privados:** se propone extender el derecho a sala cuna para todos los hijos menores de dos años de madres trabajadoras, eliminando el umbral de 20 trabajadoras y estableciendo un financiamiento solidario

que evite la discriminación por costos. Se sugiere incluir prestadores privados regulados para ampliar la oferta y garantizar calidad. Además, se recomienda apoyo especial para pymes y actualizar estudios técnicos según la realidad demográfica. Esta reforma busca reducir barreras a la contratación femenina y promover mayor equidad laboral.

6. **Evaluar el impacto del permiso de postnatal y del permiso de postnatal 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 postnatal parental, se propone evaluar sus causas, considerando barreras económicas, culturales y sociales. Cualquier modificación en la materia (ya sea a través de incentivos obligatorios o licencias exclusivas para padres) debe basarse en esta evidencia, respondiendo a las barreras que hoy desincentivan o entorpecen el uso del postnatal y el permiso de postnatal parental, con el fin de apoyar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y crianza.
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:** se requiere trasladar el foco de la discusión pública desde la equidad salarial intra empresa, a la equidad en el acceso a mejores puestos y lugares de trabajo, con medidas que promuevan, por ejemplo, la corresponsabilidad en cuidados y crianza, y mayor formación de mujeres en STEM, abordando efectivamente las inequidades y brechas de género.

III. Fortalecer habilidades para el futuro del trabajo

8. **Evaluar el impacto de los programas de capacitación y reformular los planes formativos con foco en habilidades tecnológicas y reconversión laboral:** rediseñar las iniciativas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en base a evidencia y consistencia más allá de los períodos políticos, mejorando su eficacia, calidad y pertinencia frente a los desafíos actuales del trabajo. Incluir formación en habilidades asociadas a inteligencia artificial y cambios tecnológicos, y cerrar programas que no aporten a la empleabilidad.
9. **Actualizar los programas de capacitación a partir de los sistemas de información:** se propone actualizar continuamente los programas de capacitación usando sistemas de información como Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) y Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), para alinear la oferta con la demanda laboral. La capacitación debe adaptarse a las realidades territoriales y productivas, abordando brechas de acceso en zonas rurales y comunas sin oferta local. Es clave asegurar una oferta formativa pertinente, equitativa y basada en datos desagregados por territorio, que mire prospectivamente el mercado laboral.
10. **Evaluar el funcionamiento y efectividad de la intermediación laboral:** se propone evaluar la efectividad de las herramientas de intermediación laboral como Oficina de Información Laboral (OMIL) y Bolsa Nacional del Empleo (BNE) para mejorar su desempeño territorial. Con base en los resultados, se debe buscar potenciar y promover el uso de tecnología para conectar oferta y demanda laboral. La evaluación de OMIL debe considerar la diversidad y capacidades específicas de cada municipio.

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 de trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Las propuestas son, en este sentido, parte de un esfuerzo integral por compatibilizar crecimiento y protección social durante el próximo ciclo presidencial.

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, así como la mejor evidencia

disponible. 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.

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

**Para más
información
ver documento
completo aquí**

