

EMPLEO PARA CHILE:

PROPUESTA DE LA RED DE CENTROS DE
PENSAMIENTO PROGRESISTAS PARA UNA
REACTIVACIÓN LABORAL CON DERECHOS

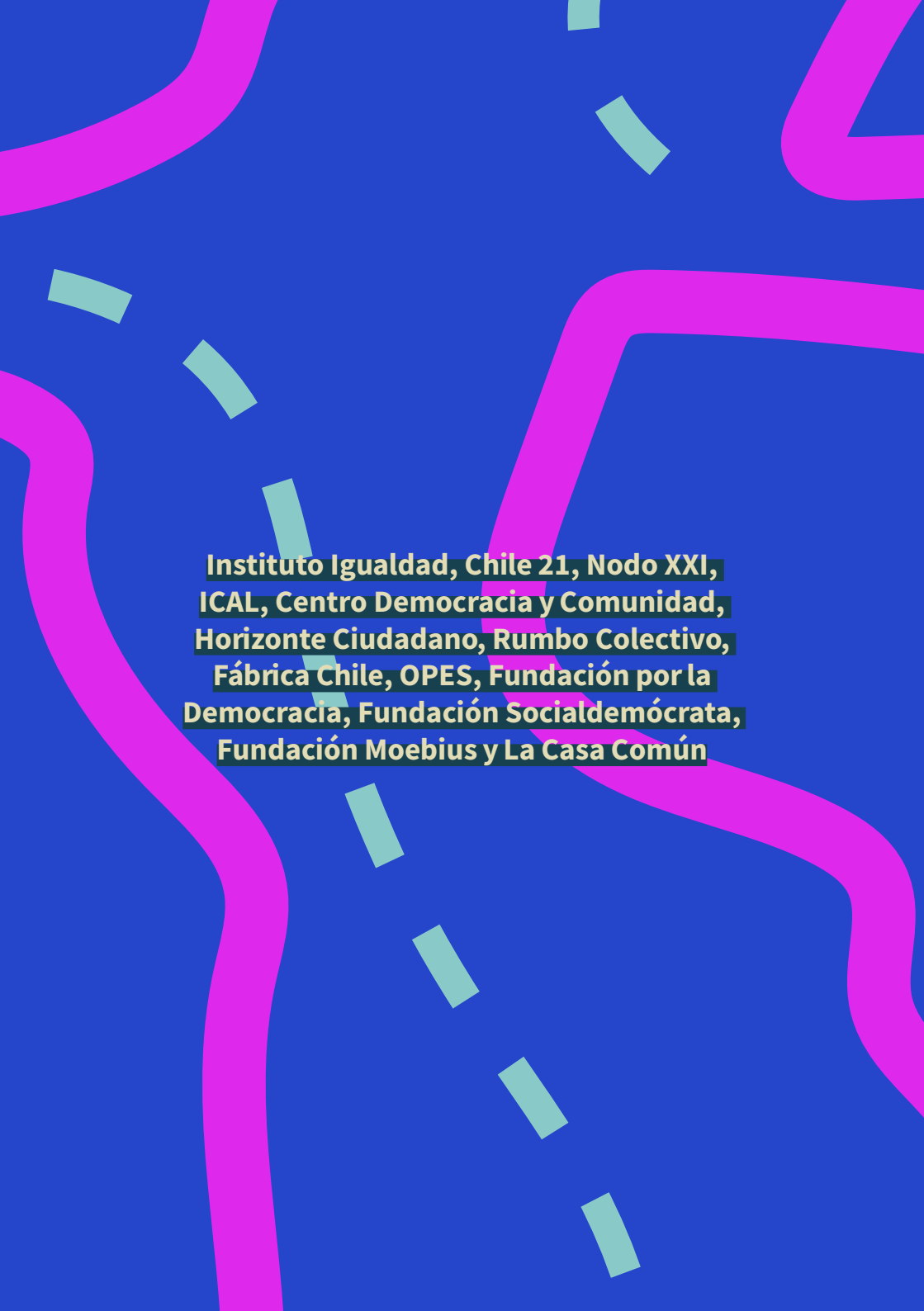


RED DE CENTROS DE
**PENSAMIENTO
PROGRESISTA**
DE CHILE

**Friedrich
Ebert** 
Stiftung



RED DE CENTROS DE
PENSAMIENTO
PROGRESISTA
DE CHILE

The background is a solid blue color. It features several thick, wavy, pink lines that meander across the frame. Interspersed among these are numerous short, teal-colored rectangular dashes of varying lengths and orientations, some appearing as if they are falling or scattered.

**Instituto Igualdad, Chile 21, Nodo XXI,
ICAL, Centro Democracia y Comunidad,
Horizonte Ciudadano, Rumbo Colectivo,
Fábrica Chile, OPES, Fundación por la
Democracia, Fundación Socialdemócrata,
Fundación Moebius y La Casa Común**

I. EL ESTADO DEL MERCADO LABORAL CHILENO

El mercado laboral chileno atraviesa una situación compleja que exige una respuesta urgente. La tasa de desocupación se encuentra en 9,4 %. Su ascenso constante desde 2013 refleja hoy una persistencia inusualmente prolongada en niveles elevados. El mercado de trabajo viene mostrando un debilitamiento de más de una década en Chile. La tasa de desocupación mostraba su nivel más bajo a mediados de 2013, cuando llegó a 5,8 %. Ya a fines de 2018 se ubicó en 7,8 %, un ascenso de dos puntos porcentuales en solo cinco años. A inicios de 2020 – antes de las restricciones de movilidad que impusiera la pandemia del covid-19– escaló hasta el rango entre 7,9 % y 8,2 %. De mantenerse la trayectoria actual, es altamente probable que en los próximos meses el país alcance una tasa de desocupación cercana al 10 %, con más de un millón de personas desocupadas.

El diagnóstico que sigue se apoya en indicadores cuantitativos –la forma más precisa de medir la magnitud del problema–, pero el objetivo de este documento no se agota en esos números. Importa, en la misma medida, la calidad del empleo que efectivamente se genera, es decir, su estabilidad, el nivel de los ingresos reales, la cobertura de seguridad social y la protección jurídica de quienes trabajan. Las propuestas de las secciones siguientes se evalúan, precisamente, con ambos criterios a la vista.

El deterioro del mercado laboral no se agota en la desocupación abierta. La tasa de ocupación informal se ubica en torno al 27 %, un nivel que, si bien es bajo en comparación con los países latinoamericanos, sí es alto frente al promedio de la OCDE. Conviene subrayar, sin embargo, un dato que suele desvirtuarse en el debate público actual: la informalidad laboral no ha crecido de manera sostenida en los últimos años. Por el contrario, se ha mantenido levemente a la baja y alcanzó su nivel mínimo histórico, por debajo del 26 %, entre enero y julio de 2025, cuando ya regían la reducción de la jornada laboral a cuarenta horas y el alza del salario mínimo a \$500 000, entre otras medidas. En cualquier caso, su estabilidad y persistencia confirman que la informalidad laboral no es un fenómeno residual, sino estructural del mercado de trabajo chileno, y que afecta a uno de cada cuatro trabajadores.

Chile mantiene una tasa de participación laboral inferior al promedio de la OCDE, lo que revela la existencia de un grupo relevante de personas fuera de la fuerza de trabajo que no busca empleo de manera activa y que, por esa razón, no queda registrado en la tasa de desocupación. Parte de esa inactividad responde a responsabilidades de cuidado, a barreras culturales de género, a la falta de servicios y de transporte, a la desactualización de competencias o, simplemente, a una expectativa muy baja de encontrar un trabajo compatible con la vida familiar. En algunos casos, ni siquiera una mejora sustantiva en la cantidad de vacantes disponibles bastará para incorporar a estas personas al mercado laboral si, además, no se remueven esas barreras. Esta precisión importa porque distingue dos desafíos relacionados, aunque distintos: aumentar la participación de quienes hoy están fuera del mercado laboral y generar una demanda de trabajo suficiente para que quienes se incorporen encuentren, efectivamente, un empleo. Una agenda de empleo progresista debe hacerse cargo de ambas tareas a la vez.





Una tendencia que no comenzó en 2022

Una de las imprecisiones más frecuentes en el debate sobre el mercado laboral chileno consiste en analizar la desocupación como si fuera un fenómeno del último cuatrienio. No lo es. Como se dijo anteriormente, la tasa de desocupación se encuentra en un alza sistemática y prácticamente ininterrumpida desde fines de 2013. Se trata de trece años de deterioro, que atraviesan cinco gobiernos de signos políticos distintos, contando los tramos parciales del primer gobierno del presidente Piñera y del actual gobierno del presidente Kast.

Un rasgo particular del ascenso de la tasa de desocupación es que se ha producido en un contexto de creación neta de puestos de trabajo. Los registros de aumento en el nivel de ocupados por administración, según las estadísticas publicadas por el INE, son elocuentes al respecto: el primer gobierno de Sebastián Piñera generó 999.984 empleos y el segundo mandato de Michelle Bachelet 602 885; en el segundo gobierno de Piñera la cifra se desplomó a 38.480 (una cifra desvirtuada por la pandemia, aunque hacia diciembre de 2019, antes de que esta estallara, ya se habían creado 356.560 empleos); y en el gobierno completo de Gabriel Boric (marzo de 2022 a marzo de 2026) se generaron 722.000 empleos, que, además, en su mayoría fueron puestos de trabajo formales.

La conclusión que se impone es que la capacidad de la economía chilena para generar empleo formal viene perdiendo tracción de manera transversal a los ciclos políticos y que, aunque aumenta la cantidad de personas con empleo, no se logra absorber toda la oferta de trabajo por parte de la economía, lo que hace que aumenten también los desempleados.

Respecto de las reformas laborales que se intentan instalar como causantes del desempleo, Chile ha ido ampliando derechos y protecciones laborales de manera sostenida durante las últimas dos décadas, bajo distintos gobiernos. Ejemplos de ello son la creación del Fondo de Seguro de Cesantía en 2002;

la ley de subcontratación de 2006; la igualación del sueldo base al ingreso mínimo mensual y la incorporación del pago de la semana corrida, ambas de 2008; la extensión del posnatal a seis meses en 2011; y la reforma a la negociación colectiva de 2016, que garantizó un piso de negociación, terminó con la facultad del empleador de extender unilateralmente los beneficios sindicales, incorporó la titularidad sindical y prohibió el reemplazo en huelga durante la negociación colectiva. Todas estas reformas fueron producto de discusiones legislativas en que los distintos sectores, reconociendo brechas de inequidad indiscutibles en Chile, acordaron avanzar.

El deterioro en el mercado laboral chileno es más profundo y persistente. Responde a razones de oferta y demanda de trabajo, más que a cualquier reforma puntual.

Mujeres, jóvenes y trabajadores de mayor edad: las brechas más profundas

El deterioro general del empleo golpea con particular intensidad a tres grupos, los cuales siempre han tenido problemas crónicos para insertarse en el mercado laboral formal. Las mujeres registran una tasa de desocupación más de un punto porcentual por sobre el promedio nacional, y esa brecha se explica en gran medida por la persistencia de barreras estructurales al ingreso y la permanencia en el empleo formal, resumidas en las responsabilidades de cuidado y familiares que continúan distribuyéndose de manera profundamente desigual al interior de los hogares. Se trata, además, de un problema de participación laboral –y no solo de calidad del empleo– especialmente agudo en los hogares pertenecientes al 60 % más vulnerable de la población, donde la falta de alternativas de cuidado formal opera como una barrera de entrada tan determinante como la falta de vacantes.

Los jóvenes son un segundo grupo más afectado, y de manera más severa. La tasa de desocupación para el tramo de 15 a 24 años alcanzó 24,6 % durante el trimestre móvil marzo-mayo de 2026, cifra que sube a 28,3 % entre las mujeres jóvenes. Este dato no es menor: uno de cada cuatro jóvenes que busca activamente empleo no lo encuentra, y esa cifra bordea el 30 % entre las mujeres jóvenes. La combinación de falta de experiencia laboral certificable, escasa articulación entre la educación –particularmente la técnico-profesional– y el mundo del trabajo, y el riesgo relativo que representa para una empresa contratar a un trabajador de productividad incierta explica buena parte de esta brecha.

Los trabajadores de 55 años y más enfrentan un tercer tipo de vulnerabilidad. Distinta, pero no menos relevante: la salida del mercado laboral formal a edades cada vez más tempranas, la dificultad para recalificarse frente a cambios tecnológicos acelerados

y un riesgo mayor de caer en empleos informales o de menor calidad una vez perdido un empleo formal. No es casual que la nueva legislación de subsidios al empleo (como se verá en el apartado siguiente) identifique a estos tres grupos, junto con las personas con discapacidad, como poblaciones prioritarias de una política de fomento al empleo formal. En el caso de los trabajadores de mayor edad, esa prioridad se justifica porque quien pierde un empleo formal a los 55 o 60 años enfrenta, a diferencia de un trabajador joven, una ventana mucho más estrecha para recuperar una trayectoria contributiva completa antes de pensionarse, lo que hace que cada mes adicional de desocupación o de informalidad tenga un costo previsional, además de un costo de ingreso corriente, que no es comparable al de otros grupos etarios.



Múltiples causas para el debilitamiento del mercado laboral

La evolución del empleo en Chile responde a una combinación de factores estructurales que rara vez se analizan de manera conjunta. En primer lugar, el fin del «superciclo de los commodities» redujo el impulso de inversión y de demanda agregada que sostuvo el crecimiento y la creación de empleo durante la década de 2000. En segundo lugar, el aumento simultáneo de la inmigración y de la participación laboral femenina expandió de forma sostenida la fuerza de trabajo: más personas buscando empleo de manera activa, lo que –contrario a la intuición– coexistió con un número creciente de ocupados. La clave del deterioro no es entonces que se estén destruyendo empleos, como se vio anteriormente, sino que el volumen de personas activas que buscan trabajo ha crecido de forma sistemática por sobre la velocidad a la que la economía es capaz de crear nuevos puestos.

En tercer lugar, la incertidumbre y volatilidad institucional de la última década –que incluye episodios de crisis de legitimidad y el debilitamiento de acuerdos transversales que permitieron sostener una hoja de ruta compartida– ha coincidido con un estancamiento de la inversión privada.

En cuarto lugar, el ciclo inflacionario y las condiciones macroeconómicas de los últimos años hicieron más compleja la recuperación. Chile arrastraba, desde 2019, un ciclo de aumento sostenido de la inflación: hacia marzo de 2022 esta se ubicaba en torno al 7 % anual y mantenía una trayectoria ascendente, hasta superar el 14 % en agosto de ese mismo año. En paralelo, el Banco Central elevó progresivamente la tasa de política monetaria (TPM) hasta un 11,25 %, en el marco de una estrategia para contener las presiones inflacionarias, lo que tuvo como efecto directo una desaceleración significativa de la actividad económica, particularmente en los sectores más intensivos en contratación de mano de obra. El encarecimiento del crédito de consumo afectó al comercio, cuya actividad depende en gran medida del gasto de los hogares, mientras que el encarecimiento del crédito hipotecario dificultó la adquisición de viviendas, lo que generó una acumulación de stock de viviendas nuevas sin vender que redujo los incentivos para iniciar

nuevas inversiones en el sector de la construcción, con el consiguiente impacto sobre su capacidad de generar empleo. A esto se sumó la decisión de economía política de no estabilizar el precio de los combustibles, que introdujo presión adicional sobre los precios e incertidumbre en las decisiones empresariales de contratación e inversión, lo que contribuyó a que el Banco Central mantuviera por más tiempo una tasa de política monetaria que hacía menos atractiva la inversión.

En quinto lugar, persisten las cicatrices de la pandemia y los cambios estructurales que esta aceleró, particularmente la automatización y el desplazamiento tecnológico de ciertas tareas. La evidencia comparada para economías de ingreso medio-alto y alto sugiere que buena parte de las empresas ajustó a la baja sus dotaciones durante la pandemia y, superada la emergencia sanitaria, no retomó los niveles de contratación previos, sino que sustituyó parte de esas tareas por automatización o rediseño procesos que le permiten operar con menos personal –un ajuste que en Chile coincide, además, con el propio estancamiento de la inversión ya descrito.

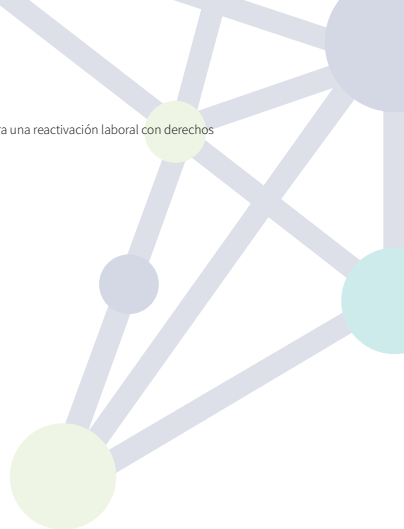
Por último, desde 2022 en adelante se observan cambios en el comportamiento de ciertos grupos etarios que tampoco han logrado recuperarse completamente: los jóvenes y los adultos mayores. En el caso de los adultos mayores, la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU) redujo los incentivos para permanecer en el mercado laboral una vez cumplidos los 65 años, y favorecer la decisión de pensionarse –un efecto, cabe decirlo, consistente con el objetivo de la propia política, que busca otorgar mayores condiciones de seguridad económica durante la vejez–. En el caso de los jóvenes, la menor participación laboral está asociada a una mayor permanencia en el sistema educacional, a cambios en las preferencias laborales o a las dificultades de inserción en un mercado de trabajo que ha mostrado menor dinamismo en determinados sectores.

En el período postpandemia, la trayectoria de la desocupación no se disparó ni se aceleró. Incluso se atenuó, pues varió solo 0,5 puntos porcentuales entre comienzos de 2022 (7,8 %) y comienzos de 2026 (8,3 %), frente a un aumento de dos puntos porcentuales entre 2013 y 2018.

El espacio fiscal, la variable que falta en la discusión

Cualquier diagnóstico honesto sobre las posibilidades de una agenda de reactivación laboral debe hacerse cargo de las restricciones fiscales que Chile enfrenta y que enfrentará de manera más aguda a partir de la megarreforma tributaria en curso. El país transita hoy un proceso de contracción fiscal que incluye, además de esta merma en los ingresos fiscales, un ajuste transversal del 3 % en el presupuesto de cada ministerio, declarado por el gobierno, con un crecimiento económico proyectado –optimistamente y en un horizonte de cuatro años– en un rango de apenas 1,0 % a 3,0 % anual, una deuda pública que se aproxima al 45 % y 50 % del PIB y un déficit fiscal en torno al 3 % del PIB.

Esa estrechez no es un detalle técnico, porque condiciona directamente qué tipo de políticas de empleo son deseables por parte del ejecutivo. Las medidas de flexibilización regulatoria son muy atractivas para un gobierno con la clara intención de achicar el Estado, precisamente porque no cuestan –o cuestan poco– al fisco. Esa es, sin duda, una importante explicación de por qué ocupan un lugar tan central en la agenda del Ministerio del Trabajo, que no ha podido sortear el control del gasto del ministro Quiroz. Reconocer esta restricción no significa resignarse a ella; significa exigir que las políticas de empleo que sí requieren gasto público se prioricen y se financien con la misma determinación con que, por ejemplo, se propuso un crédito tributario que no creaba ni protegía empleo y le costaba al país ingresos por US\$1 500 millones anuales.





Decisiones del actual Gobierno que han profundizado el deterioro del empleo

El gobierno decidió financiar el shock externo derivado de la guerra en Irán con deuda de largo plazo. El subsidio a los combustibles –el Mecanismo de Estabilización de Precios de Combustibles (MEPCO) y medidas de apoyo adicionales por US\$518 millones– se está financiando, en la práctica, mediante un proyecto de endeudamiento extraordinario, que traslada el costo fiscal de un shock transitorio hacia el futuro. Esa decisión no amortigua el impacto sobre la actividad: los subsidios a los combustibles no reemplazan la inversión productiva ni generan empleo formal, pero sí encarecen el financiamiento fiscal de mediano plazo, con efectos sobre el conjunto de la economía y sobre las expectativas económicas del año en curso.

A ese costo se suma que, tal como se dijo anteriormente, el gobierno aplicó, en paralelo, recortes generalizados al gasto público. Producto de las reglas que fija la Ley de Presupuestos, estos recortes se han concentrado en las áreas más críticas para la generación de empleo: el gasto de capital. A mayo de 2026, los informes de ejecución presupuestaria muestran contracciones severas precisamente en las partidas de inversión:

Item	Variación
Gastos de capital (real anual)	-15,7 %
Gasto de capital (acumulado mayo)	-14,2 %
Inversión (acumulada)	-28,4 %
Obras Públicas (capital)	-29,2 %
Salud (capital)	-31,6 %
Vivienda (capital)	-35,1 %

La ejecución de inversión a mayo alcanzaba apenas el 26,4 % de lo aprobado por la Ley de Presupuestos, por debajo del 32,2 % registrado en igual mes de 2024 y de 2025. La inversión pública es, de todos los componentes del gasto fiscal, el que exhibe el mayor efecto multiplicador sobre el empleo: recortarla en medio de cinco meses consecutivos de caída de la actividad no es prudencia fiscal, sino una decisión que amplifica el ciclo negativo.

Esta inacción es especialmente visible en el empleo no minero. La destrucción de empleo formal, concentrada en los sectores inmobiliario y de construcción, es el correlato directo de esa caída en la inversión. El gobierno no ha implementado ninguna medida de reactivación del empleo formal en el sector construcción; su única respuesta, el Plan de Reconstrucción, se centró en una reforma tributaria que disminuye los ingresos del Estado y que, aun si llegara a producir los efectos virtuosos que prometen, estos se materializarían, en el mejor de los casos, recién en el año 2027.

II. POR QUÉ LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL NO ES UNA POLÍTICA DE EMPLEO



El 26 de junio de 2026, la Mesa de Reactivación Laboral, convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entregó su Informe Final con veintidós propuestas agrupadas en cinco ejes: empleo femenino y cuidado, subsidios al empleo y formalidad, capacitación laboral, regulación laboral, e información del mercado del trabajo. El diagnóstico que organiza buena parte de ese informe sostiene que el principal obstáculo a la creación de empleo formal en Chile es el «exceso de costos y rigideces para contratar», lo que lleva a que la mayoría de sus propuestas se concentren en flexibilizar la regulación laboral vigente: extender de cuatro a hasta cincuenta y dos semanas el período para calcular el promedio de la jornada laboral, avanzar hacia la eliminación gradual de la indemnización por años de servicio, ampliar la polifuncionalidad contractual y flexibilizar la causal de despido por «necesidades de la empresa», entre otras.

Ese diagnóstico merece un examen cuidadoso, porque el paso que va desde la constatación de que ciertas regulaciones elevan el costo de ajuste de las empresas hasta la conclusión de que flexibilizarlas «generará empleo» no está, en rigor, respaldado por la evidencia empírica. Tal como estas medidas tienen nulo impacto fiscal, tienen nulo impacto comprobable sobre la ocupación. La literatura económica sobre regulación laboral y empleo –cuando se examina con el cuidado que merece una discusión de esta envergadura– tiende a mostrar efectos ambiguos, heterogéneos y fuertemente dependientes del contexto institucional en el que se aplican estas reformas, especialmente cuando lo que se mide es la creación neta de empleo y no solamente la rotación laboral, los costos de ajuste de las empresas o la productividad de quienes ya están empleados. En otras palabras, existe una diferencia sustancial entre que una regulación modifique los márgenes de ajuste de una empresa (cuántas horas asigna, cuánto rota a su personal, cuánto tarda en despedir o contratar) y que esa modificación se traduzca en más puestos de trabajo netos para la economía en su conjunto. La evidencia disponible respalda razonablemente bien lo primero, pero no respalda lo segundo.

Este último punto queda completamente en evidencia cuando la Mesa de Reactivación Laboral y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social no ofrecen ningún tipo de estimación, por gruesa y bruta que sea, de cuántos

empleos se podrían crear al llevar a cabo este paquete de medidas.

Tres de las propuestas de regulación laboral ilustran este problema con particular claridad. Sobre la extensión del período de cálculo de la jornada laboral a dieciséis o cincuenta y dos semanas, no existe evidencia que permita sostener que ampliar los márgenes de distribución horaria por sí solo genere empleo. Lo que la evidencia comparada sugiere, cuando estas reformas se acompañan de mecanismos de negociación colectiva robustos –como ocurrió en Francia y Portugal–, es que facilitan el ajuste interno de las empresas y pueden evitar destrucción de empleo frente a shocks, pero el salto hacia la creación neta de nuevos puestos es empíricamente débil. Y ese matiz importa especialmente en Chile, donde la cobertura de la negociación colectiva no supera el 20 % de la fuerza laboral, muy por debajo de la cobertura que exhiben países como Francia (98 %) o Portugal (80 %). Sin ese canal institucional, la experiencia comparada que se invoca para justificar la reforma pierde buena parte de su fundamento. Adicionalmente, el impulso legislativo del gobierno en esta materia solo acentúa el error inicial de diagnóstico: propone una reforma para el turismo y el agro, dos de los sectores con mayores problemas de cumplimiento normativo en términos de formalidad laboral, además de tener una prevalencia mayor de contratos a plazo y por obra. Pero tras esta aparente focalización, se esconde un artículo de aplicación general, que desdibuja los límites de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras.

La comparación con la experiencia alemana, que suele invocarse para justificar la extensión del período de cálculo de la jornada, tiene el mismo problema de fondo. En Alemania y en los Países Bajos, la anualización de la jornada opera dentro de convenios sectoriales, comités de empresa y esquemas de cogestión que le dan a la parte trabajadora un poder de decisión real sobre cómo y cuándo se promedia su jornada. Ninguna promediación se realiza allí sin un convenio colectivo suscrito con el sindicato o la rama correspondiente, y jamás mediante un pacto individual de adhesión. Importar la flexibilidad alemana sin importar, junto con ella,

al sindicato alemán convierte una herramienta de flexibilidad negociada en una imposición unilateral, precisamente en un país donde, como se dijo, la cobertura efectiva de la negociación colectiva de empresa es baja.

A esto se agrega un problema de diseño legal más preciso y es que los artículos 30 a 32 del Código del Trabajo definen la hora extraordinaria como excepcional, transitoria y con un recargo mínimo del 50 %. La extensión del período de cálculo de la jornada, tal como está planteada, transforma en la práctica esa hora extraordinaria en una hora ordinaria «compensable», sin ese recargo. Y esa pérdida de previsibilidad horaria no es un costo menor ni parejo entre trabajadores: quien organiza el cuidado de otras personas –hijos e hijas, adultos mayores, personas con discapacidad, etc.– no puede aceptar con la misma facilidad semanas de hasta 52 horas anunciadas según el calendario productivo de la empresa, lo que juega en contra de la posibilidad de generar un nuevo puesto de trabajo. La promediación anual opera, en ese sentido, como un filtro de selección adversa: expulsa del empleo formal a precisamente aquellas personas –mayoritariamente mujeres– que hoy asumen las responsabilidades de cuidado en sus hogares, o directamente desincentiva su contratación.

Comparaciones aparte, lo único real y verificable es que las reformas en la distribución de la jornada, ya sea en ciclos de dieciséis o hasta cincuenta y dos semanas, o por la vía de los contratos por hora, no hacen sino expropiar al trabajador de la certeza de la disponibilidad de su tiempo. Y todo ello se impone bajo acuerdos individuales, desechando la legitimidad de la organización sindical.

Sobre la indemnización por años de servicio, la hipótesis de que menores costos de despido incentivan la contratación indefinida tampoco cuenta con evidencia empírica que permita afirmar que reducir esos costos genere aumentos de empleo neto. Su efecto más robusto y mejor documentado se observa sobre la rotación laboral –que en Chile ya es muy alta–, no sobre el volumen total de personas empleadas. Y sobre la ampliación de la polifuncionalidad contractual, la defensa de la

medida descansa casi enteramente en argumentos de eficiencia organizacional al interior de la empresa, no en evidencia de creación de empleo. La ampliación de la polifuncionalidad contractual es, de hecho, uno de los puntos más débiles del paquete regulatorio desde el punto de vista empírico. Existen indicios de que una polifuncionalidad excesiva podría incluso operar en la dirección contraria a la buscada, desincentivando nueva contratación en la medida en que la misma dotación de personal puede absorber un rango más amplio de funciones.

El punto de fondo que el presente informe quiere dejar establecido con la mayor claridad posible es que las medidas que buscan flexibilizar y debilitar las relaciones laborales y la protección frente al despido no son políticas de empleo. No existe evidencia empírica sólida de que ese tipo de medidas vayan a traducirse, en términos netos, en más puestos de trabajo, y esa ausencia de evidencia es todavía más marcada en el contexto chileno actual, donde la cobertura de la negociación colectiva es baja y la confianza entre trabajadores y empleadores es escasa. Lo que con certeza provocan es un retroceso en derechos laborales y en la capacidad de predecir condiciones por parte de los trabajadores, además de una desregulación general del marco jurídico laboral en nuestro país. Por el contrario, sí existen políticas de empleo: de expansión de la demanda de trabajo, de fortalecimiento de la empleabilidad, de mejora en la intermediación entre trabajadores y empresas, de apoyo directo a la formalización, etc., que cuentan con evidencia consistente de generar más y mejores puestos de trabajo. Son esas políticas las que deben ocupar el centro de la discusión, y es en esa dirección donde Chile debiera avanzar.

III. PROPUESTAS PARA UNA AGENDA DE EMPLEO CON EVIDENCIA

Ninguna de las medidas que siguen sustituye al crecimiento económico como motor principal de creación de empleo. Sigue siendo la inversión – pública y privada– la que abre vacantes, y sigue siendo el crecimiento de la actividad el que genera la demanda de trabajadores que las llena. Pero el crecimiento a secas no basta. Solo genera desarrollo y legitimidad social duradera cuando el crecimiento es inclusivo, es decir, cuando el ingreso de los hogares más pobres crece a un ritmo superior al de los hogares más ricos, esto es, cuando la prosperidad es compartida. Las políticas que se proponen a continuación no compiten con esa tarea ni la reemplazan. Operan como un lubricante del mercado laboral, orientado a que la relación entre la demanda de trabajo que genera el crecimiento y la oferta de trabajo disponible en el país opere con la mayor eficiencia posible, reduciendo fricciones de información, cerrando brechas de participación y acelerando la ejecución de la inversión ya decidida.

Lograr eso de manera sostenida exige, además, algo que trasciende cualquier agenda de corto plazo: un acuerdo político y social que sobreviva a los ciclos de gobierno y defina una estrategia de desarrollo de largo aliento para el país, con una política tributaria, sectorial, industrial y de empleo coherentes entre sí y orientadas a un mismo horizonte, no rediseñadas cada cuatro años. En ese marco, y con el mismo estándar de evidencia con que se evaluó el paquete de flexibilización laboral en el apartado anterior, esta sección propone seis medidas concretas con fundamento sólido para generar más y mejor empleo formal en Chile.

Tres de estas seis medidas –la ampliación de la educación parvularia, el fortalecimiento del Subsidio Unificado al Empleo y la aceleración de la ejecución de obras públicas y vivienda– cuentan, además, con el respaldo explícito del propio Informe Final de la Mesa de Reactivación Laboral convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Resulta, por eso, particularmente elocuente que ninguna de ellas forme parte de la agenda legislativa que el ejecutivo efectivamente está impulsando con urgencia, pese al nivel de acuerdo transversal que concitan.

1. Respetar y fortalecer los espacios institucionales de diálogo tripartito

Chile cuenta con varias instancias laborales de diálogo de composición tripartita, precisamente para que las partes interesadas –tanto los representantes de los trabajadores, a través de su organización más representativa, como los gremios empresariales, concededores directos de los sectores productivos y de servicios donde se desarrolla la vida laboral– puedan proponer, conocer y acordar iniciativas que permitan avanzar hacia un mejor desarrollo productivo del país. Chile tiene, en su historia reciente, experiencias exitosas de ese tipo de diálogo. Los acuerdos marco entre la CPC y la CUT permitieron avances sustantivos en un contexto de paz social que sostuvo algunos de los mejores años de la democracia chilena.

Existe hoy, en particular, el Consejo Superior Laboral, una instancia legítima que por años fue un actor relevante en materia económica y laboral, pero que ha quedado reducida a un tratamiento formal, sin la decisión política de mantenerla como un actor central en la definición de la agenda económica del gobierno. Revitalizar ese espacio de diálogo tripartito y, en general, los mecanismos institucionales de conversación entre trabajadores, empresas y Estado no es una medida simbólica. Los países que sostienen instancias de diálogo social robustas y con capacidad de incidencia real logran acuerdos de política laboral y económica más estables y con mayor legitimidad, precisamente porque las partes interesadas participan de su diseño en lugar de solo padecer sus resultados. Esa estabilidad institucional no es un fin en sí mismo y, como se señaló en el diagnóstico, la incertidumbre y la falta de acuerdos transversales han coincidido con el estancamiento de la inversión privada que explica buena parte del debilitamiento del empleo en la última década.



2. Ampliar el acceso a la educación parvularia: la política de empleo femenino con más evidencia a favor

La educación parvularia cubre en Chile tres niveles: la sala cuna, entre los seis meses y los dos años; los niveles medio menor y medio mayor, entre los dos y los cuatro años; y el nivel de transición, prekínder y kínder, entre los 4 y los 6 años. Ampliar su cobertura es, al mismo tiempo, la política de empleo femenino con mayor evidencia a favor y una política educativa por derecho propio, y conviene ser preciso en el lenguaje para no perder de vista ninguna de las dos dimensiones. No se trata únicamente de una política de cuidado que libera tiempo para que las madres trabajen. La evidencia sobre estimulación temprana y desarrollo cognitivo identifica la educación parvularia como una de las inversiones sociales de mayor retorno a lo largo del ciclo de vida, con efectos sobre la productividad futura del país que se acumulan durante décadas. Tratarla solo como una medida de conciliación trabajo-familia subestima su potencial. Tratarla solo como gasto educativo ignora su capacidad, hoy desaprovechada, de destrabar la participación laboral femenina en el corto plazo. Son las dos cosas a la vez, y ambas justifican, por separado, un mismo curso de acción: expandir la oferta significativamente y promover energéticamente su demanda.

El primer tramo de esa oferta tiene hoy un vehículo legislativo concreto: el proyecto de Sala Cuna Universal (en primer trámite constitucional en el Senado), que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo para extender la obligación de proveer sala cuna a empresas de cualquier tamaño –eliminando el umbral de la vigésima trabajadora contratada que hoy gatilla esa obligación–, y que ya fue despachado por las Comisiones de Trabajo y de Educación; ahora inicia su revisión en la Comisión de Hacienda. Diferentes análisis proyectan que esta reforma podría incorporar al mercado laboral a cerca de 150 mil

mujeres. Sin embargo, el diseño específico que hoy se tramita exige dos correcciones sustantivas para lograr efectivamente ese potencial. La primera es que el proyecto traslada la obligación de proveer sala cuna, hoy radicada directamente en el empleador, hacia el Fondo de Sala Cuna financiado con una cotización del 0,35 % de la remuneración bruta –obtenida mediante una reasignación de recursos que hoy financian el Seguro de Cesantía–, lo que abre la puerta a un copago de cargo del propio trabajador cuando el aporte del Fondo no cubra el costo efectivo de la sala cuna que la familia elija o no se encuentre oferta en el territorio. En los hechos, financiar el derecho con una cotización que sale del propio salario de la trabajadora convierte lo que debiera ser un derecho universal en una forma de autoseguro: es la propia trabajadora quien termina pagando, con salario diferido de su seguridad social, el costo de un beneficio que la ley le reconoce como derecho. Al mismo tiempo, la existencia de un copago impone un costo por trabajar a las familias y hace más compleja la decisión de participación laboral, lo que merma, de esta manera la capacidad creadora de empleo de la política de sala cuna. Un estudio del Observatorio Territorial de la Universidad Adolfo Ibáñez proyecta que el copago, en la práctica, bloquea el acceso de buena parte de los hogares de menores ingresos de varias regiones del país con baja participación de privados en la provisión de sala cuna. El mecanismo económico detrás de este efecto es simple: para una mujer que hoy evalúa si le conviene salir a trabajar, un copago de magnitud significativa eleva su salario de reserva (el ingreso mínimo que exige para aceptar un empleo) y desincentiva precisamente la participación laboral que la reforma busca fomentar, con mayor fuerza en los hogares de menores ingresos, que son los que la política dice priorizar. El copago, por consiguiente, es un elemento contraproducente para la generación de nuevos puestos de trabajo.

La segunda corrección necesaria es que el proyecto no contempla, en su diseño actual, ningún traspaso de recursos hacia el sistema público de salas cuna JUNJI, Fundación Integra o la modalidad vía transferencia de fondos (VTF), que es precisamente la oferta a la que recurren las familias de menores ingresos y en zonas sin provisión privada, y que enfrentará el grueso del aumento de demanda que la propia reforma generará. Fortalecer esa red pública a través

de financiamiento potente y sostenido no es solo una cuestión de equidad, sino que es indispensable para extender horarios de atención y cubrir la temporada estival, algo que la oferta privada, por razones de rentabilidad y cobertura territorial, no está en condiciones de ofrecer. Ese fortalecimiento, además, permitiría a esa red pública llegar precisamente a los lugares donde la oferta privada no llega, ofreciendo a las empresas y sus trabajadoras una alternativa real allí donde hoy no existe ninguna. Solo una red pública robusta e integrada con la oferta privada estará en condiciones de absorber la demanda adicional que la propia expansión del derecho a sala cuna generará.

Estos dos aspectos son considerados de manera textual en las conclusiones de la Mesa de Reactivación Laboral.

Sin embargo, el vacío más urgente en términos de educación parvularia, como condición habilitante para una mayor participación laboral, está en el nivel medio, entre los 2 y los 4 años, donde la cobertura chilena exhibe una brecha de entre 20 y 26 puntos porcentuales respecto del promedio de la OCDE. Es precisamente en ese tramo donde miles de padres, y sobre todo madres, que lograron sostener su empleo durante la sala cuna vuelven a enfrentar la misma disyuntiva entre cuidar y trabajar, con el agravante de que ya no cuentan con ningún derecho legal como el de sala cuna que las sostenga. Cerrar esta brecha es una decisión de recursos, no solo de diseño. Puede financiarse combinando los saldos del Fondo de Sala Cuna que, según estimaciones de especialistas del área, estaría sobrestimado en su nivel de gasto proyectado, con una proporción acotada de gasto fiscal directo. Y ese gasto fiscal debe medirse en sus términos correctos: el propio ejecutivo estuvo dispuesto a comprometer cerca de US\$1.500 millones anuales en un «crédito tributario al empleo» sin resultados esperables sobre la creación neta de empleo. Frente a ese antecedente, resulta difícil sostener que no existe espacio fiscal, en un plan de varios años, para financiar e invertir en una política cuyo canal hacia el empleo formal femenino es sustancialmente más directo y está mucho mejor documentado.

La misma lógica aplica a la cobertura de cuidado extraescolar. El Programa 4 a 7 del Ministerio de la

Mujer y Equidad de Género atiende hoy a alrededor de catorce mil niñas y niños al año, apenas 1,1 % de su demanda potencial, una escala manifiestamente insuficiente frente al problema que busca resolver. El propio gobierno anunció en julio de 2026, dentro de su paquete «Modo Empleo», una expansión del Programa que sumará poco más de 1.200 mujeres beneficiarias y sesenta nuevos establecimientos. Un paso en la dirección correcta, pero de una magnitud casi simbólica frente a una brecha que se cuenta en cientos de miles de familias. La lectura correcta frente a este déficit no es cuestionar la pertinencia del Programa, sino reconocer que su ejecución requiere más capacidad estatal, no menos.

3. Fortalecer el Subsidio Unificado al Empleo

El Subsidio Unificado al Empleo, creado por la Ley N° 21.808 y que entra en vigor el 1 de octubre de 2026 en reemplazo de los antiguos Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer, es un instrumento que en su diseño actual entrega hasta \$185 mil mensuales, repartidos entre trabajador y empleador, con duración de doce meses. Exige tener las cotizaciones al día y acreditar entre seis y ocho meses de cesantía en el último año y medio, y prioriza durante su primer año a personas pertenecientes al 40 % más vulnerable del Registro Social de Hogares, salvo en el caso de personas con discapacidad. Es, sin duda, un vehículo pertinente para canalizar recursos hacia el empleo formal de los grupos más golpeados por el deterioro del mercado laboral: los subsidios al empleo dirigidos a grupos vulnerables cuentan, en general, con evidencia comparada relativamente favorable en cuanto a su capacidad de acelerar la inserción laboral de quienes los reciben, en particular cuando, como en este caso, se combinan con una duración acotada y con verificación de la contratación efectiva. La oportunidad radica en que su diseño actual deja sobre la mesa un margen de expansión considerable que el Ejecutivo no ha estado dispuesto a utilizar.

Al menos tres modificaciones concretas permitirían potenciarlo sin necesidad de crear un instrumento



nuevo. Primero, eliminar la exigencia de clasificación en el Registro Social de Hogares como requisito que el propio empleador debe verificar antes de contratar: al tratarse de una clasificación que se actualiza con rezago, introduce incertidumbre justo en el momento en que se necesita certeza para que el subsidio opere como incentivo a la contratación, y debiera reemplazarse por una verificación automática y en tiempo real a cargo del Estado. Segundo, extender de tres a once meses la ventana de contratación previa que hoy define a quiénes cubre el subsidio, de manera que este alcance la totalidad de las contrataciones realizadas por una empresa durante el último año, y no solo a las del trimestre más reciente. Y tercero, incorporar a hombres de entre 25 y 55 años como población beneficiaria adicional en el actual contexto de alto desempleo, aunque con un nivel de prestación menor que el de los grupos prioritarios, de manera que amplíe la cobertura sin diluir el incentivo reforzado que esos grupos requieren.

Ninguno de estos tres ajustes requiere una reforma de gran envergadura, y el propio gobierno ha demostrado, en otras materias, que puede tramitar modificaciones legales con extrema rapidez cuando lo decide. Basta observar la premura con que ha solicitado suma urgencia y discusión inmediata para su agenda de flexibilización laboral, apoyado en la mayoría parlamentaria de la que dispone, especialmente en el Senado. Que ese mismo instrumental político no se haya usado para potenciar el Subsidio Unificado al Empleo (SUE) es, en sí mismo, revelador.

4. Acelerar la ejecución de obras públicas y vivienda con turnos adicionales

La Comisión para la Recuperación del Empleo, en 2021, identificó la promoción de turnos adicionales de trabajo en las empresas como una de las medidas de mayor potencial para generar empleo de manera rápida, aunque advirtió que su implementación requería cambios legales que nunca se tramitaron.

La Mesa de Reactivación Laboral de 2026 recogió nuevamente esa misma lógica y la aplicó a un sector concreto con capacidad de absorción inmediata de mano de obra: las concesiones de infraestructura pública. La propuesta concreta consiste en negociar cláusulas con las empresas concesionarias y contratistas del Estado para incorporar un segundo o tercer turno de trabajo en las obras donde sea técnicamente viable, con el objetivo de ejecutar la inversión en infraestructura ya decidida y presupuestada en la mitad o un tercio del tiempo original.

El atractivo de esta medida es que actúa directamente sobre la demanda de trabajo, y no sobre sus costos regulatorios. Al multiplicar la cantidad de cuadrillas trabajando simultáneamente en un mismo proyecto, expande de inmediato las remuneraciones y la actividad de las empresas contratistas, con efectos sobre el consumo que se propagan más allá de las obras específicas donde se aplica, sin comprometer de manera permanente el gasto fiscal estructural, porque se trata de adelantar en el tiempo una inversión que de todas formas se iba a realizar. Ese adelantamiento sí tiene efectos sobre el manejo de caja y la planificación financiera de mediano plazo del Estado, pero se trata de un desafío de programación presupuestaria –ordenar el financiamiento para absorber esos costos en un plazo más breve– y no de la creación de un compromiso de gasto estructural nuevo.

Esta misma lógica –actuar sobre la demanda de trabajo acelerando una inversión ya decidida– es especialmente pertinente para el sector de la vivienda y la construcción, uno de los que exhiben mayor capacidad de absorber mano de obra en el corto plazo y de generar encadenamientos sobre proveedores, transporte, comercio y servicios locales. La medida de turnos adicionales puede integrarse a un plan más amplio de reactivación de infraestructura y vivienda que incluya destinar proyectos habitacionales y de viviendas sociales rezagados; acelerar la tramitación de urbanizaciones y permisos; ejecutar subsidios y obras ya financiadas, recuperar proyectos detenidos y reforzar los programas de mejoramiento y regeneración barrial, incorporando turnos adicionales

allí donde sea técnica y laboralmente viable. Esto permitiría conectar la política de empleo con una política habitacional más completa, que incluya el acceso a la vivienda propia y la reducción del déficit habitacional cuantitativo y cualitativo. Un plan de este tipo requiere, ciertamente, recursos fiscales adicionales a los de la sola negociación de turnos con concesionarios.

Su implementación debe cuidar tres riesgos. Primero, que no se trate de las mismas personas rotando entre cuadrillas para simular una mayor contratación. Segundo, que los turnos segundo y tercero, al tratarse en muchos casos de trabajo nocturno, no se incorporen a costa de la fiscalización de seguridad (ese tipo de jornada implica recargos, mayores riesgos de accidentabilidad en faena y efectos sanitarios documentados sobre quienes la realizan de manera prolongada, por lo que acelerar la obra no puede significar desatender su fiscalización). Tercero, que la medida no reproduzca la fuerte masculinización que caracteriza al sector construcción. Conviene acompañarla de programas de capacitación que faciliten la incorporación de mujeres al rubro, en la línea de experiencias ya probadas en Chile como el programa «Maestros y Maestras para la Construcción» del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

5. Crear la Agencia Nacional de Empleo

Chile no tiene, hoy, un verdadero servicio público de empleo como el que existe en la generalidad de los países desarrollados. Tiene, en cambio, un archipiélago de instituciones que operan con lógicas, sistemas y objetivos que pocas veces conversan entre sí: el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), a cargo de la capacitación; ChileValora, a cargo de la certificación de competencias laborales; la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), portal de empleo del Estado y encargada de la verificación de la búsqueda efectiva de empleo para el pago del Seguro de Cesantía; el Programa Proempleo de la Subsecretaría del Trabajo, encargado de la

generación de empleo directo en territorios de altísima vulnerabilidad; las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), repartidas de manera desigual entre las más de trescientas comunas del país y con capacidades de gestión absolutamente heterogéneas entre sí; además de un conjunto de programas de emprendimiento, subsidios a la microempresa y capital semilla que se distribuyen entre INDAP, FOSIS, PRODEMU y otros servicios, sin coordinación entre ellos ni con la política de empleo propiamente tal.

Chile ya sabe, en gran medida, qué necesita en materia de formación para el trabajo, tiene las herramientas técnicas para una intermediación laboral razonablemente efectiva, administrará desde octubre de 2026 un Subsidio Unificado al Empleo que requiere una gestión centralizada y ágil, y cuenta con programas de empleo directo en zonas vulnerables y de apoyo al emprendimiento en múltiples sectores. Lo que no tiene es una institucionalidad única que le dé coherencia a todo eso: que haga eficiente la ejecución presupuestaria, que priorice el gasto y no siga la inercia de cada servicio, y que sea, para cada persona que busca trabajo o busca formarse para conseguirlo, una ventana de entrada única en lugar de un mapa de servicios dispersos que hoy debe aprender a navegar por cuenta propia. Esa ventana única exige, en la práctica, sistemas de información interoperables entre servicios que hoy no se hablan entre sí, y mecanismos obligatorios de coordinación territorial con las Oficinas Municipales de Información Laboral, que son, para buena parte del país, el primer y único punto de contacto real entre una persona que busca empleo y la oferta pública de empleo, capacitación y formalización. La experiencia del País Vasco, donde el servicio público Lanbide integró en una sola institución la intermediación laboral, la gestión de subsidios y la coordinación con los municipios, es una referencia útil para pensar ese diseño en el caso chileno. La creación de una Agencia Nacional de Empleo que unifique estas funciones bajo un único servicio es, con diferencia, la reforma institucional más ambiciosa y de más largo aliento entre las medidas aquí propuestas, y también la que exige un mayor consenso político para llevarse a cabo.



Se propone que la gobernanza de esta agencia sea tripartita, con un directorio que incluya representación de la industria, de las micro, pequeñas y medianas empresas, de los trabajadores y del Estado, y un consejo consultivo puramente técnico, con altas competencias y orientado por la evidencia empírica para la formulación de políticas de empleo, de manera que las decisiones de la nueva Agencia no queden sujetas a los vaivenes de la administración de turno. Ese diseño tripartito debe apoyarse, precisamente, en los espacios institucionales de diálogo social descritos en la primera propuesta de esta sección, en lugar de crear una instancia paralela y desconectada de ellos.

La unificación institucional es también la oportunidad para corregir un problema de calidad que arrastra desde hace años el sistema de capacitación basado en la franquicia tributaria de capacitación.

6. Mayor y mejor fiscalización

Mejorar la fiscalización de la informalidad en las empresas formales es una tarea pendiente y, hoy, tecnológicamente mucho más al alcance de lo que era hace una década. Existen en Chile más de 700 mil personas asalariadas que trabajan en empresas formales del sector privado en condición de informalidad: cumplen un horario, reciben una remuneración, tienen una jefatura y compañeros de trabajo, pero no cuentan con un contrato de trabajo escrito y/o no se les pagan sus cotizaciones previsionales. Esas 700 mil personas explican, por sí solas, cerca de 7 puntos porcentuales de la tasa de informalidad del país, y a diferencia de la informalidad por cuenta propia, se trata de un incumplimiento identificable: ocurre dentro de una empresa que sí existe formalmente, que sí declara impuestos y que sí tiene contrataciones formales.

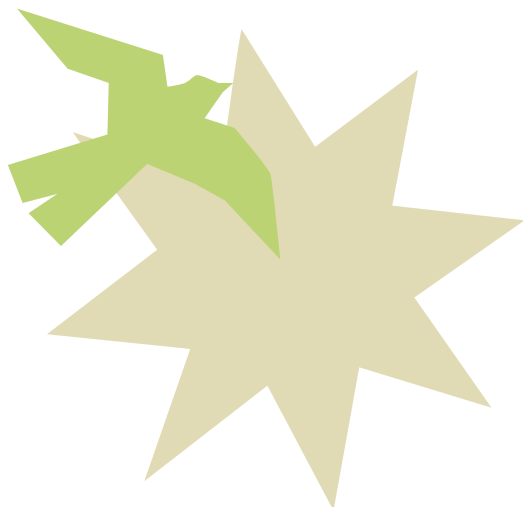
La interoperabilidad de datos entre el Servicio de Impuestos Internos, la Dirección del Trabajo y el

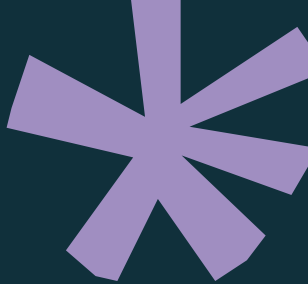
Seguro de Cesantía es la herramienta que permite convertir esa identificabilidad en fiscalización efectiva: cruzando ventas declaradas, dotación registrada y cotizaciones pagadas, es posible construir modelos que detecten con precisión dónde la probabilidad de informalidad es alta y concentrar el esfuerzo de la Inspección del Trabajo ahí y no en el universo total de empresas. El indicio es, en el fondo, sencillo de identificar: dos empresas del mismo rubro y con un nivel de ventas similar, pero con una dotación de trabajadores declarados o una nómina de remuneraciones significativamente distintas, son candidatos naturales a una fiscalización dirigida, porque esa brecha rara vez se explica por diferencias legítimas de productividad y con más frecuencia revela trabajadores no declarados o remuneraciones pagadas parcialmente fuera del sistema.

A esa fiscalización bien dirigida deben sumarse intervenciones de bajo costo y evidencia sólida que Chile no ha explorado con suficiente decisión. Del lado de las empresas, la evidencia comparada muestra que buena parte de la reticencia de las pequeñas y medianas empresas a contratar formalmente no responde únicamente al costo regulatorio efectivo, sino a un desconocimiento de cómo operan en la práctica las normas laborales vigentes, que las lleva a sobreestimar su complejidad y costo. Un programa de información y asesoría legal laboral de bajo costo dirigido a pymes es una alternativa considerablemente más barata y menos regresiva en términos de derechos laborales que flexibilizar la regulación para el conjunto de la economía.

Junto con mejorar las capacidades de detección, es necesario crear medidas disuasivas, reforzar el desincentivo a caer en la informalidad por decisión de la empresa (y no por desconocimiento). Se hace necesaria de esta forma una ley que, ante la fiscalización, detección y sanción de una empresa por incumplir sus obligaciones en materia de contratos de trabajo, pago de remuneraciones o cotizaciones previsionales, ponga fin a los beneficios estatales a esa empresa, como subsidios al empleo, bonificaciones y demás apoyos estatales de los que goce. En síntesis, ninguna empresa debiera recibir con una mano un subsidio de empleo,

financiado por todos los contribuyentes, mientras con la otra incumple las obligaciones laborales más básicas hacia sus propios trabajadores. Es, además, una medida que el empresariado responsable, comprometido con el cumplimiento normativo y perjudicado por la competencia desleal que le impone la informalidad de otras empresas de su mismo rubro, debiera respaldar sin reparos, porque no solo corrige un incentivo perverso, sino que mejora la eficiencia del propio gasto público en subsidios al empleo. Conviene tener presente, eso sí, que el objetivo de esta fiscalización no es que una persona pase de la informalidad al desempleo, sino de un empleo informal a uno formal: la lógica sancionatoria descrita debiera acompañarse, cuando corresponda, de plazos de regularización, planes de cumplimiento y asistencia técnica para empresas de menor tamaño, de manera que la fiscalización corrija la informalidad sin, de paso, destruir el empleo que dice proteger.





UNA AGENDA, NO UNA LISTA DE MEDIDAS AISLADAS

Las seis propuestas anteriores comparten un mismo criterio de selección: todas cuentan con evidencia razonable de que su implementación se traduce en más empleo formal, y ninguna exige debilitar un solo derecho laboral para lograrlo. Ese es, precisamente, el estándar que ha estado ausente en buena parte de la discusión pública sobre reactivación laboral en Chile hoy, donde se ha tendido a presentar la flexibilización de derechos como sinónimo de política de empleo, sin que exista evidencia sólida que respalde esa equivalencia.

Que tres de estas seis medidas cuenten con el respaldo explícito de la propia Mesa de Reactivación Laboral convocada por el gobierno, y que ninguna de ellas haya recibido la urgencia legislativa que ha recibido la agenda de flexibilización de la jornada, no es un detalle menor, sino que es evidencia de que la prioridad no es el empleo, sino un tipo específico de reforma al mercado del trabajo. Cerrar la brecha de cuidado y educación inicial que expulsa a las mujeres del mercado laboral, dar a los jóvenes y mayores un impulso laboral real y escalable, ejecutar más rápido la inversión pública ya decidida, ordenar institucionalmente la política de empleo y reducir la informalidad con mejor información y mejores incentivos es la agenda de empleo que Chile necesita. El país no necesita menos Estado para generar empleo. Necesita un Estado más capaz de ejecutar, con evidencia y a la escala correcta, las políticas que sí funcionan.

Esta discusión no es abstracta ni puede postergarse. Chile demanda una reactivación laboral con derechos.



RED DE CENTROS DE
**PENSAMIENTO
PROGRESISTA**
DE CHILE

**Friedrich
Ebert** 
Stiftung