



COLUMNA DE OPINIÓN

Fortalecer el mercado laboral

Fuente: **El Mercurio** – VIÉRNES 4 DE JULIO DE 2025 | PÁGINA EDITORIAL | Pág. **A 3**

En un país con más de 2,4 millones de personas en informalidad laboral, productividad estancada hace casi 20 años y un desempleo que vuelve a crecer, afectando especialmente a mujeres, resulta insostenible ignorar la urgencia de fortalecer nuestro mercado laboral.



María Isabel Vial

El trabajo no es solo fuente de ingresos. Como advertía el sociólogo estadounidense Granovetter hace más de 30 años, "las relaciones económicas continuas suelen llegar a cargarse de un contenido social que entraña grandes expectativas de confianza y ausencia de oportunismo".

Una encuesta de Pacto Social, Feedback y la Cámara Chilena de la Construcción muestra que, a diferencia del barrio, el espacio laboral fomenta una actitud colaborativa. Cuando la desconfianza campea, el espacio del trabajo, bien gestionado, puede generar relaciones significativas, construyendo redes de confianza y colaboración.

Un empleo de calidad contribuye a construir identidad e impacta en la autoestima y salud mental. A su vez, transitar de la informalidad a la formalidad tiende a mejorar ingresos, estabilidad, seguridad social y bienestar subjetivo.

Sin embargo, este potencial está lejos de desplegarse. Elevar la productividad, reactivar el empleo y reducir la informalidad son condiciones habilitantes, no opcionales, para avanzar en crecimiento, cohesión y equidad. Y, salvo en debates coyunturales, el tema continúa relegado

del centro de la discusión.

Desde la Fundación Carlos Vial Espantoso —en una mesa de trabajo en curso junto a empresas que destacan por sus relaciones laborales— hemos identificado cuatro desafíos prioritarios:

1. La productividad no puede seguir siendo un tabú. Chile tiene allí un problema estructural que limita la capacidad de mejorar salarios y trayectorias laborales. Urge una alianza público-privada que impulse una agenda concreta de crecimiento, innovación y desarrollo humano.

2. La inclusión no es un favor, es una estrategia. Las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales para ingresar y mantenerse en el empleo, y en los últimos años el trabajo femenino ha sido liderado por la informalidad. Proyectos clave como sala cuna universal o iniciativas de corresponsabilidad que realmente se utilicen en las empresas, siguen al debe. Lo mismo ocurre con los trabajadores mayores.

3. El capital humano no se actualiza solo. La transformación del trabajo demanda nuevas habilidades, pero el sistema educativo y la capacitación no avanzan al ritmo necesario. La desconexión con el mundo productivo es evidente. Formar al interior de las empresas será clave para la empleabilidad futura.

4. La calidad de vida como objetivo compartido. Mejorar el empleo también significa mejorar las condiciones en las que se trabaja y, sobre todo, desarrollar el potencial de cada persona. Es una apuesta inequívoca que impacta en productividad, innovación y compromiso.

Fortalecer el empleo y el mercado laboral no puede seguir siendo un tema lateral. Su complejidad exige ir a la raíz. Aunque incomode y los resultados no sean inmediatos, es un desafío impostergable.

Si desea comentar esta columna, hágalo en el blog

Análisis de investigadores Sebastián Izquierdo y Gabriel Ugarte

CEP y la nueva medición de la pobreza: "El desafío que enfrentamos cambia radicalmente"

En la entidad afirman que el criterio que sugiere la Comisión Asesora obliga a "replantear prioridades", darle más urgencia al crecimiento económico y volver a priorizar la focalización.

Fuente: **El Mercurio** – VIÉRNES 4 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. **B 4**
JOAQUÍN AGUILERA R.

El Centro de Estudios Públicos (CEP) sigue de cerca el debate sobre la evolución de la pobreza en Chile, y, de hecho, dos integrantes de la Comisión Asesora. Presidencial que revisó su medición oficial han estado ligados a la entidad.

En el organismo, un análisis de los investigadores Sebastián Izquierdo y Gabriel Ugarte llama a no subestimar las conclusiones de este grupo de expertos, donde se revela que, con estándares más exigentes, la pobreza sería más alta de la que se ha informado hasta ahora (ver nota principal). "Si la tasa de pobreza en Chile no es 6,5% sino 22,3%, el desafío que enfrentamos cambia radicalmente (...). Este nuevo diagnóstico —fruto de una mejor medición, no de un empeoramiento de la realidad— obliga a replantear prioridades, políticas y capacidades del Estado: el país debe decidir cómo responder frente a una cifra que más que triplica la anterior", afirman.

Sigue...

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 1

En este sentido, el análisis de los especialistas sostiene que parte importante de la respuesta pasa por el crecimiento económico, cuyo desarrollo reciente sugiere un escenario más desafiante que en el pasado. "Entre 1990 y 2017, el 91,9% de la disminución en la tasa de pobreza provino del crecimiento económico (...). Lamentablemente, hoy enfrentamos un escenario menos auspicioso. El crecimiento actual apenas bordea un par de puntos porcentuales y las proyecciones son igual de mediocres. En otras palabras, se ha debilitado el motor principal que permitió reducir la pobreza en el pasado", dicen.

También afirman que la respuesta a este fenómeno debe pasar necesariamente por un foco específico en los grupos vulnerables: "Es momento de revisar la arquitectura de nuestras políticas sociales. Con décadas de políticas universalistas, es hora de volver a priorizar a quienes más lo necesitan. Aunque a nivel general se observa que el gasto social se concentra en los quintiles socioeconómicos más bajos, la proporción destinada a los más vulnerables ha disminuido gradualmente".

Avances y desafíos

En cuanto a las sugerencias específicas que planteó la comisión, ambos expertos reconocen que es un avance significativo, aunque hay aspectos debatibles.

Por ejemplo, aunque destacan la eliminación del alquiler imputado como medida para ponderar la situación socioeconómica de quienes son propietarios de una vivienda, creen que la idea de establecer líneas de pobreza diferenciadas ofrece solo una solución parcial. "Sería deseable reconocer su carácter transitorio e impulsar el desarrollo de un instrumento más robusto que permita abordar esta brecha en el futuro", opinan.

Más críticos son respecto de las propuestas para actualizar la pobreza multidimensional, aquella que considera otros parámetros distintos del ingreso mensual. En materia de edu-



JOSÉ LUIS RISETTI

Sebastián Izquierdo,
investigador CEP.



CEP

Gabriel Ugarte,
investigador CEP.

cación, dicen, "lo más atractivo es la incorporación de un indicador de resultados", en alusión a que un hogar será considerado "carente" si al menos uno de sus integrantes asiste a un colegio donde más del 50% de los alumnos obtienen resultados insuficientes en el SIMCE.

Caso opuesto ocurre en salud, reclaman, porque "no se incorpora ningún criterio que refleje la oportunidad de atención, pese a que las listas de espera son una de las principales falencias del sistema". También plantean que la inseguridad alimentaria puede estar más vinculada a la pobreza por ingresos.

En la dimensión de trabajo, donde el indicador se amplía para ponderar también a las personas subempleadas en términos de horas laborales, señalan que "una mejora adicional podría ser considerar también el subempleo por calificación, aludiendo a quienes ocupan puestos por debajo de su nivel de formación". Advierten que es discutible el criterio de considerar como hogar carente a uno

donde al menos un integrante está dedicado a labores de cuidado, "ya que las causas detrás de esa situación pueden ser estructurales o elecciones personales".

En materia de vivienda, también plantean que el indicador propuesto puede reflejar de mejor manera la verdadera vulnerabilidad de los hogares. "No se ajusta por nivel de ingreso, lo que podría llevar a clasificar como carentes a hogares que no experimentan una verdadera pérdida de bienestar", ejemplifican.

En la última dimensión, de redes y cohesión social, remarcan que "la comisión propone aumentar su ponderación, aunque no se explicita si se resolvieron las limitaciones técnicas que justificaron su menor peso en el índice actual". Eso sí, valoran positivamente el nuevo indicador de conectividad digital, "relevante en un contexto donde el acceso a internet se ha vuelto esencial para el ejercicio de derechos y oportunidades".

SEPTIEMBRE
De aquí a septiembre se analizará qué medidas se incorporan a la medición de la Casen.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1

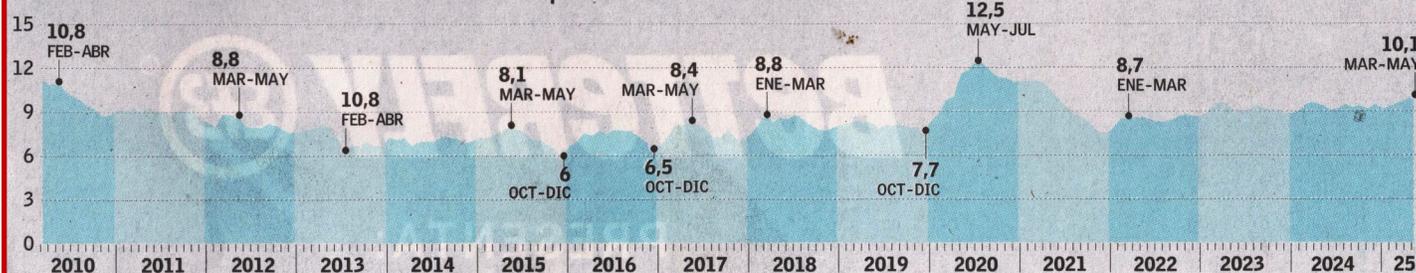


@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Evolución histórica del desempleo femenino



Fuente: OCED UPD, CCS y Chile Mujeres Fundación

EL MERCURIO

Informe laboral "Zoom de género", de Ocec UDP, ChileMujeres y CCS Cesantía prolongada: SOBRE 75 MIL MUJERES BUSCAN TRABAJO HACE MÁS DE UN AÑO

La desocupación femenina llegó a 10,1% en el trimestre marzo-mayo, la más alta desde 2021. Los expertos se muestran preocupados por la larga duración de la cesantía, ya que aumenta la probabilidad de caer en pobreza, deteriora el capital humano, entre otros factores, y en el caso de las mujeres dificulta más la empleabilidad al sumarse a otros factores que ya encarecen su contratación.

Fuente: El Mercurio – DOMINGO 6 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 12

• **MARÍA JESÚS COLOMA**

Una alerta puso, esta semana, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) respecto al mercado laboral. Informó que el desempleo escaló a 8,9% en el trimestre móvil marzo-mayo, un alza de 0,6 puntos porcentuales respecto al

mismo período del 2024. Pero el panorama más crítico es para las mujeres: la desocupación alcanzó un 10,1%, cifra que vuelve a los dos dígitos y es la más alta desde el segundo trimestre de 2021.

El informe laboral "Zoom de Género", realizado por el Observatorio de Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (Ocec UDP), ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), analiza el deterioro correspondiente al segundo trimestre de este año y, revela que no solo es alarmante el alza del desempleo femenino, sino también su larga duración. Es decir, las mujeres que llevan buscando trabajo durante un año o más.

Según las cifras, en el trimestre marzo-mayo 2024 había más de 75 mil mujeres cesantes por más de un año, un alza de 40% respecto al mismo período del año anterior, cuando eran sobre 53 mil.

La gerenta general de ChileMujeres, María José Díaz, señala que estas cifras revelan un deterioro sostenido en la inserción laboral de las mujeres. Esto es más crítico en los segmentos en que ellas "deben hacerse responsable de menores en edad preescolar, pero también entre mujeres jóvenes", dice.

El escenario se complejiza, apunta, por el aumento significativo del desempleo de larga duración, que prolonga la vulnerabilidad económica y eleva el riesgo de impactos negativos en su bienestar profesional. "Estas cifras refle-

Desocupadas según tramos de edad



Fuente: OCED UPD, CCS y Chile Mujeres Fundación

EL MERCURIO

Desocupadas según tiempo de duración



Fuente: OCED UPD, CCS y Chile Mujeres Fundación

EL MERCURIO

jan la persistencia de desigualdades estructurales de género en el acceso al empleo y subrayan la necesidad de políticas que impulsen la generación de trabajos formales y de calidad", sostiene Díaz.

Por su parte, el director de Ocec UDP, Juan Bravo, coincide en que es un aspecto preocupante y uno de los múltiples efectos negativos es el deterioro del capital humano. "En el caso de las mujeres exacerba las dificultades que ya enfrentan para lograr empleabilidad, por factores estructurales que encarecen su contratación como la actual legislación laboral", precisa.

Sigue...



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 3

Mujeres jóvenes, las más afectadas

De acuerdo con las cifras del estudio, la tasa de desempleo femenino aumenta con mayor fuerza en los segmentos de mujeres entre 15 a 24 años y en el de 25 a 34 años, que se incrementaron casi en 20 mil. En tanto, en el segmento de 50 años, el número de desocupadas supera las 7 mil mujeres, subiendo menos que el promedio.

Bravo sostiene que una de las principales barreras de entrada de los grupos más jóvenes al mercado laboral es su menor experiencia. Sin embargo, agrega, el actual escenario está más influido por la menor creación de empleo y el bajo crecimiento que experimenta el país.

En segundo lugar, menciona que el alza los costos salariales por hora supera la productividad. "Cuando hay crecimiento de salarios (como salarios mínimos) que están desalineados del crecimiento de la productividad laboral se afecta principalmente a los grupos más jóvenes, que tienen menor experiencia y menor nivel educativo", indica.

Y agrega: "En un contexto donde la generación de empleo formal es claramente insuficiente y existe una alta disponibilidad de personas que buscan conseguir un empleo, las mujeres enfrentan más dificultades, toda vez que la legislación laboral encarece en términos relativos la contratación femenina al otorgar derechos laborales asociados al cuidado en forma desigual por género, replicando la lógica cultural de que es la madre la única responsable de los cuidados".

De hecho, el informe muestra que en casi un tercio de las mujeres que se mantienen al margen de la fuerza laboral, es decir, que ni siquiera buscan empleo, la razón es que sus responsabilidades familiares se lo impiden, mientras que en los hombres es de apenas un 3%.

"Un país que aspira a la modernidad y el desarrollo no se puede dar esos lujos, tenemos que trabajar incansablemente para que todas las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para integrarse a la economía formal. El punto de partida requiere de un cambio cultural, pero también, de manera crítica, de un enfoque amigable con la empleabilidad femenina desde las políticas públicas y la institucionalidad laboral", apunta la presidenta de la Cámara de Comercio de Santiago, María Teresa Vial.

M. del Trabajo: "Contexto de aumento de la participación laboral"

No obstante, desde el Ministerio del Trabajo respondieron por escrito que esta alza "se da en un contexto de aumento de la participación laboral, por lo que hay más mujeres buscando oportunidades laborales".

Esta alza, señalan desde la cartera, viene acompañada de un aumento en el empleo formal de más de 107 mil mujeres, el último año. Por otro lado, afirman que las mujeres ocupadas informalmente han disminuido en cerca de 90 mil. "Observar solo la tasa de ocupación o desocupación sin distinguir este fenómeno relativo a la calidad del empleo, resulta parcial. Se dice 'se crearon solo 17 mil puestos de trabajo para mujeres', pero se deja de lado que 90 mil mujeres pasaron a la formalidad dejando empleos sin cobertura de seguridad social, sin contrato, en jornadas más cortas, en condiciones más precarias, por menor salario, etc. Es indudable: el mercado laboral femenino se ha fortalecido en nuestro gobierno", dicen desde el ministerio.

TECNOLOGÍA [PATRONES PREVENTIVOS]

¿Cómo gestionar la seguridad y la salud laboral al interior de las empresas?

Según expertos uno de los principales retos para las compañías es asegurar que el uso de las tecnologías sea eficiente, ético, exclusivo y centrado en las personas.

Fuente: El Mercurio – DOMINGO 6 DE JULIO DE 2025 | MUNDO LABORAL | Pág. 12
ROSA MARTÍNEZ

El Decreto Supremo 44, que comenzó a regir en febrero de este año, ha puesto en evidencia las nuevas responsabilidades en seguridad laboral que tienen las empresas en la actualidad.

"Exige capacitaciones con mayor periodicidad y medidas preventivas demostrables que hayan sido difundidas en toda la organización y colaboradores. Las empresas tienen que internalizar cómo afecta este decreto en su rubro, así como en sus condiciones y riesgos particulares asociados a su tamaño", indica Cristian Hamisch, gerente general de Foco en Obra.

Para ello, la tecnología es un apoyo fundamental, a través de sistemas especializados capaces de automatizar y cruzar información clave para evaluar riesgos, tomar medidas preventivas, capacitar y poner en práctica estrategias y acciones que repercutan positivamente en la seguridad y la productividad.

La metodología Lean, entre otras, busca optimizar procesos, evitando trabajos a medio hacer que generen riesgos y retrasos. Sugiere, como parte de sus medidas, mantener espacios ordenados y libres de obstáculos, lo que permite una mejor circulación y vías de evacuación despejadas; además de delimitar claramente las zonas de riesgo para prevenir accidentes.

"Esto es clave tanto para la productividad como para la prevención de riesgos. Cualquier accidente puede implicar la paralización de la producción, interrumpiendo la cadena y potenciando demandas por indemnizaciones", comenta Hamisch.

Sigue...



Las cifras subrayan la necesidad de políticas que impulsen la generación de trabajos formales y de calidad".

Ms. JOSÉ DÍAZ
GERENTA GENERAL CHILEMUJERES



90 mil mujeres pasaron a la formalidad (...); el mercado laboral femenino se ha fortalecido en nuestro gobierno".

GIORGIO BOCCARDO
MINISTRO DEL TRABAJO

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 4

El ejecutivo de Foco en Obra enfatiza que el *machine learning* y la inteligencia artificial (IA) aportan a la seguridad y salud laboral (SSL).

"Con estas tecnologías se delimitan espacios inseguros y se alerta cuando son traspasados. También evidencian cuando los colaboradores no usan sus elementos de protección y miden el grado de cumplimiento en las normas exigidas", destaca.

INTEGRACIÓN

Rocío Ponce, directora de servicios SST en Previsis, sostiene que el mayor desafío para la SSL es la fragmentación, dispersión y desconexión de la información en los sistemas de las organizaciones, lo que dificulta una visión integral del riesgo laboral e impacta en una gestión más reactiva.

"Las plataformas de *software* deben ser integrables con múltiples fuentes de datos, incluyendo reportes de accidentes, evaluaciones de riesgo, datos médicos, inspecciones y variables ambientales en un ecosistema interconectado", comenta.

Para ello, sostiene, la IA es fundamental para la detección de patrones y análisis de grandes volúmenes de datos, identificando comportamientos anómalos que indiquen amenazas.

"Permite cruzar datos de múltiples variables para generar alertas predictivas. El éxito dependerá de crear un ecosistema donde la tecnología conecte toda la información disponible, la contextualice inteligentemente y genere *insights* (perspectivas) accionables para una prevención verdaderamente proactiva", afirma.

GESTIÓN PREVENTIVA

María José Moreno, *head of RR.HH.* en SCM Latam, añade otro factor: la SSL no solo es una responsabilidad legal, sino una base estratégica para construir entornos de trabajo sostenibles.

"Una política sólida de SSI, protege la integridad física y mental de los trabajadores, reduce la exposición a riesgos y fortalece la cultura del cuidado. Esto mejora la calidad de vida en el trabajo y permite pasar de la reacción a la anticipación, identificando tendencias de riesgos y tomando decisiones infor-



UN COMPLEMENTO.— La tecnología debe potenciar el propósito de cuidar a las personas.



María José Moreno,
SCM Latam.



Rocío Ponce,
Previsis.



Cristian Harnisch,
Foco en Obra.

madas sin perder el factor humano", dice.

Moreno subraya que "desde herramientas de monitoreo en tiempo real, hasta plataformas de capacitación en línea o sistemas de gestión de datos, hoy contamos con soluciones que permiten implementar una SSL moderna, ágil y centrada en el bienestar de las personas". No obstante, uno de los principales retos para las empresas es asegurar que el uso de las tecnologías sea eficiente, ético, inclusivo y centrado en las personas.

"Si bien la IA ayuda a anticipar riesgos, monitorear condiciones laborales en tiempo real o personalizar planes preventivos, su implementación

aún requiere superar barreras culturales, normativas y de adopción tecnológica", detalla Moreno.

Por ello, la experta de SCM Latam indica que un desafío importante es que los datos que alimentan los sistemas sean de calidad y estén protegidos.

"La confianza es clave. Las y los colaboradores deben saber que la tecnología está para cuidarlos y no para vigilarlos. Debemos avanzar hacia un equilibrio, combinando IA con inteligencia emocional. Las decisiones más acertadas en prevención y bienestar siguen naciendo de una comprensión profunda del entorno humano" concluye.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Iniciativa laboral del Gobierno partió su tramitación legislativa:

Surgen dudas por impacto en empleabilidad y focalización de reforma que unifica subsidios

Consiste en un aporte combinado de hasta \$185.000 mensuales entre empleador y trabajador, más del doble de los topes actuales. Especialista plantea complementar con otros cambios.

Fuente: **El Mercurio** – LUNES 7 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 1
J. P. PALACIOS

En un escenario de cifras de desempleo nacional que completan más de dos años sobre el 8%, el Gobierno comenzó la semana pasada la tramitación de su proyecto de ley que crea el Subsidio Unificado al Empleo (SUE), iniciativa que busca simplificar en un único instrumento los apoyos estatales al mercado del trabajo.

"El foco del Gobierno está centrado en construir herramientas que apunten a la creación de puestos de trabajo formales", destacó el ministro del Trabajo, Giorgio Boccardo, tras presentar la reforma en la Cámara de Diputados.

Sin embargo, la propuesta ha tenido algunas observaciones de parte de los especialistas y del mundo político, como el criterio inicial de focalización de 40% devulnerabilidad que deberán tener los trabajadores para acceder al beneficio. También surgieron dudas por el efecto en empleabilidad que implicará la reforma.

Situación actual

De acuerdo al diagnóstico del Gobierno, actualmente existe un alto nivel de fragmentación en el sistema de subsidios, que impide evaluar el sistema de forma universal, debiendo

revisarse cada programa de manera distinta. Hoy operan el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes.

También se advierte que hay inequidad en la cobertura de las ayudas, situación en la que, a juicio del Ejecutivo, las reglas específicas de cada programa provocan un trato desigual. "Esto se traduce en diferencias en los montos otorgados, requisitos de ingreso diversos y tiempos de permanencia distintos", añaden.

Ante ello, ahora se propone crear un sistema de subsidio unificado de empleo, de cargo fiscal y administrado por el Sence para trabajadores y empresas del sector privado. Consiste en un beneficio monetario que según el Ministerio del Trabajo aumentará los montos de apoyo, con un subsidio combinado de hasta \$185.000 mensuales entre empleador y trabajador, más del doble de los topes actuales.

También se permitirá que las empresas de menor tamaño puedan solicitar el beneficio para un máximo de 200 trabajadores por mes, con pagos diferenciados. La duración sería de 12 meses por beneficiario.

Las dudas

De acuerdo al informe financiero de la Dirección de Presupuestos (Dipres), la iniciativa considera en régimen (año 2028) menores gastos de recursos por \$3.603 millones, producto de las medidas asociadas a la transición y a los desembolsos de arrastre. Se contempla flexibilidad normativa para ajustar parámetros a futuro.

Durante el primer año de vigencia, habría criterios específicos para acceder al subsidio, debiendo los grupos prioritarios pertenecer al 40% más vulnerable del Registro Social de Hogares, con

excepción de las personas con discapacidad. Posteriormente, se cubrirá hasta el 60%. Se detalla que el porcentaje del subsidio para empleadores será del 20% de la remuneración bruta, y para los trabajadores, del 10%.

La investigadora de LyD, Ingrid Jones, expuso inquietud sobre el diseño de la propuesta y el impacto que tendría en empleabilidad. "Más allá de que en régimen, de acuerdo al informe financiero, habría un ahorro respecto al gasto actual, se necesita saber a cuántas personas se espera favorecer durante la transición y en régimen, y más importante aún, cuál es el impacto esperado en la empleabilidad de quienes reciban este nuevo subsidio, considerando que es por 12 meses, a diferencia, por ejemplo, del subsidio de empleo a la mujer, que hoy puede ser recibido por 4 años continuos", advirtió.

El director del Ocec de la U. Diego Portales (UDP), Juan Bravo, si bien valoró la iniciativa, apuntó a avanzar en otras reformas. "Aunque la aprobación de esta iniciativa contribuiría a la recuperación del mercado laboral, se mantiene intacto el desafío de elevar considerablemente nuestra capacidad de crecimiento de mediano plazo y aumentar la productividad laboral para reducir el desalineamiento con el alza del costo salarial por hora, pues ambos son elementos indispensables para que aumenten las necesidades de contratación", planteó.



En 8,9% se ubicó la tasa de desocupación en Chile durante el trimestre marzo-mayo de 2025, completando más de dos años sobre el 8%.

HECTOR FLORES

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



N° 05

JULIO 2025

ECONOMÍA

Costos laborales saltan 8,5% en mayo y encadenan 11 meses creciendo más que los sueldos

La trayectoria comenzó en julio de 2024 y persiste hasta mayo de 2025.

Fuente: Emol – LUNES 7 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA | 12:06
Por Martín Garretón

En mayo de 2025, los **Índices Nominales de Remuneraciones (IR)** y de **Costos Laborales (ICL)** anotaron alzas en doce meses de 8,2% y 8,5%, respectivamente, según informó esta mañana el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Con ello, se cumplen once meses consecutivos en que los costos para empleadores crecen a un ritmo más acelerado que los sueldos.

Con todo, con los datos entregados por el organismo, por sector económico, comercio, construcción e industria manufacturera consignaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

El Índice Real de Remuneraciones -

que mide la evolución de los sueldos ajustados por la inflación- creció 3,6% en doce meses, acumulando un avance de 0,6% en lo que va del año.

En tanto, la remuneración media por hora ordinaria alcanzó los \$6.942, registrando un incremento interanual de 9,6%. Este valor fue de \$6.737 para las mujeres (10,1% anual) y de \$7.130 para los hombres (9,2%).

El costo laboral medio por hora total, en tanto, se situó en \$7.934, con un alza de 9,6% en doce meses. Para las mujeres, este valor fue de \$7.670 (10,1%) y para los hombres de \$8.176 (9,2%). La brecha de género se mantuvo negativa, alcanzando -5,5% en remuneraciones por hora ordinaria y -6,2% en costo laboral por hora total.

Mes por mes

Según los datos del Banco Central, esta **trayectoria de costos laborales sobre el aumento de sueldos comenzó en julio de 2024**, cuando los costos laborales aumentaron 8,7% y superaron el alza de 8,4% registrada por las remuneraciones. Esta tendencia se acentuó en agosto, con una expansión de 8,9% en los costos frente a 8,7% en los sueldos.

En septiembre, los costos volvieron a imponerse con un 8,1% versus 7,9%, mientras que en octubre y noviembre el patrón se mantuvo con alzas de 8,6% y 8,7% respectivamente, frente a remuneraciones de 8,3% y 8,5%.

En diciembre, los costos laborales subieron 7,8% y las remuneraciones lo hicieron en 7,5%.

Luego, en los primeros meses de 2025, la brecha se mantuvo: en enero los costos crecieron 8,5% frente a un 8,4% en remuneraciones; en febrero, 9% contra 8,8%; en marzo, 8,4% frente a 8,3%; y en abril, 8,4% versus 8,2%.

El viernes el servicio emitió de oficio una serie de dictámenes:

DT reinterpreta a favor de sindicatos normas clave de reforma laboral de Bachelet y expertos cuestionan cambios

Se modificó la regla de suspensión de la negociación por servicios mínimos y se flexibilizó cuórum de sindicatos interempresa.

Fuente: El Mercurio – MARTES 8 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 1
J. P. PALACIOS

Como "una actuación sin precedentes" calificaron exautoridades y expertos los cuatro dictámenes que emitió el viernes la Dirección del Trabajo (DT) y que reinterpretaban normas clave de la reforma laboral que se aprobó el año 2016 en el segundo gobierno de Michelle Bachelet.

El foco de inquietud de los especialistas estuvo centrado en dos oficios, que favorecerían el poder de negociación de los sindicatos: el cambio en la regla de suspensión de la negociación colectiva cuando estuviera pendiente la calificación de los servicios mínimos y la flexibilización del cuórum que deben cumplir los sindicatos interempresa para negociar en una firma donde no hay sindicato vigente.

Desde la Dirección del Trabajo defienden su accionar. "(Lo que se hace) es poner término a una discriminación que no se justificaba desde el punto de vista del principio de la libertad sindical y de la idea del derecho a la negociación colectiva como un derecho fundamental", sostiene el director del Trabajo, Pablo Zenteno.

Sigue...

NOTICIAS RELACIONADAS



Mujeres las más afectadas y creación de trabajo en picada: Qué hay detrás de las preocupantes cifras de empleo



"Nuevas alertas": Economistas critican ideas de parlamentarios que presionarían aún más los costos laborales

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 7

Nueva regla para servicios

Los servicios mínimos fueron definidos como uno de los principales mecanismos que se legislaron en la reforma laboral de 2016 con el fin de balancear la norma del no reemplazo en huelga.

Estos están definidos como aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga de los trabajadores, conforme al tamaño y características de la compañía, establecimiento o faena, deben ser atendidos durante el desarrollo de la huelga. Por ejemplo, con un equipo de emergencia debería cubrir el riesgo de inseguridad en la empresa vía la mantención de vigilantes durante la paralización. También se busca evitar daños ambientales o sanitarios para la población derivados de la paralización en infraestructura crítica o de servicios esenciales como la salud.

La calificación puede ser acordada por sindicatos y empleadores y, en caso de desacuerdo, la define la DT. Asimismo, la Corte Suprema estableció que se puede recurrir a tribunales.

Desde hace unos años, cuando empezó la aplicación gradual de la reforma, la propia DT entendía que, si estaba pendiente la calificación de los servicios mínimos, se decretaba la suspensión del inicio de la negociación colectiva hasta que no se resolviera el tema. Sin embargo,

ahora el fiscalizador laboral cambió su doctrina y mediante un nuevo dictamen estableció que la negociación sí puede iniciarse pese a no estar resueltos los equipos de emergencia.

"El artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva", salvo en el caso en que en una empresa en la que no existía sindicato y se constituye uno, se deberá esperar la calificación, precisó la DT. Esta nueva hipótesis podría afectar a nuevos proyectos o empresas en las que una de las partes haya pedido la recalificación de los servicios.

Respecto de los sindicatos interempresa, en otro dictamen la Dirección del Trabajo reinterpreto la norma legal que exige que estas organizaciones que agrupan a trabajadores de otras empresas del mismo rubro deban contar con el mismo cuórum que un sindicato de empresa al momento de negociar en una compañía determinada en donde existan socios de esa organización.

La ley hoy le reconoce titularidad para negociar colectivamente al sindicato interempresa, siempre que cumpla con el umbral de socios aplicable al sindicato de empresa respecto de los trabajadores que represente en esa compañía. Es decir, cuando la empresa en la que vaya a negociar el sindicato interempresa tenga más de cincuenta trabajadores, el sindicato deberá contar —respecto de los trabajadores que represente en esa empresa— con un mínimo de veinticinco afiliados que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los trabajadores que presten servicios en ella. No obstante, la DT flexibilizó la norma e indicó que en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente se requerirá de al menos ocho trabajadores

“La norma no hace ninguna excepción al cuórum aplicable (al sindicato interempresa), lo que hace que el contenido del dictamen sea ilegal!”.

MARCELO ALBORNOZ
EXDIRECTOR DEL TRABAJO

“La ley también protege a terceros por daños ambientales, sanitarios, por poner en riesgo la vida y la salud de las personas”.

LUIS LIZAMA
ABOGADO

“Lo que nosotros hicimos fue atenernos a lo que señala la ley en esta materia (servicios mínimos) y ahí consideramos que nuestra doctrina era mucho más amplia”.

PABLO ZENTENO
DIRECTOR DEL TRABAJO

durante el primer año desde su constitución para poder negociar colectivamente. Hoy solo los sindicatos de empresa podían acogerse. a ese cuórum mínimo, siempre que en la empresa no existiera una organización vigente. Asimismo, actualmente la negociación colectiva interempresa solo es obligatoria para medianas y grandes empresas.

Las observaciones

El exdirector del Trabajo Marcelo Albornoz criticó en duros términos los pronunciamientos del servicio. "Es cuestionable que la DT recurra a argumentos más bien políticos más que jurídicos para hacer numerosos cambios a su jurisprudencia histórica, pues todos los pronunciamientos parten justificando el cambio normativo en la misión institucional del servicio y en promover derechos y favorecer determinadas relaciones laborales. Eso infringe la ley orgánica de la DT", alertó.

Rodrigo Ugarte, socio de Aninat Abogados, advirtió que el cambio de la DT "implica una sensible reducción del estándar de resguardo que otorgaba la calificación previa de servicios mínimos como requisito general, obligando a las empresas a iniciar procesos de negociación colectiva, incluso sin contar con una determinación técnica actualizada respecto de funciones esenciales para enfrenar huelga".

Respecto del sindicato interempresa, el abogado Luis Lizama advierte que la nueva interpretación contradice la jurisprudencia de la Corte Suprema, que anuló la negociación que minera Escondida tuvo con un sindicato interempresa por no cumplir con él cuórum mínimo: "Es evidente que este dictamen, de una forma u otra, es contrario a la doctrina que sentó la cuarta sala de la Corte Suprema, en el sentido de que para que negociara un interempresa, incluso de manera no reglada, debía cumplir el cuórum para ser sindicato de empresa en aquella empresa, sin distinguir si era un sindicato en formación o no".

El miembro del comité central del PC que dirige la DT

"La democracia chilena tiene una deuda histórica con el mundo sindical (...) que se empieza a saldar en cierta medida, y con algunos matices también, en el inicio de este proceso constituyente", decía Pablo Marcial Zenteno Muñoz en un artículo de la CUT en 2021, cuando el actual director del Trabajo figuraba en la fundación FIEL de la multisindical. También entonces integraba el Comité Central del Partido Comunista, instancia en la que fue reelegido en enero de este año para el período 2024-2028.



Este abogado laboralista de 41 años llegó a la Dirección del Trabajo gracias a la prerrogativa presidencial que permite nombrar un número de altos cargos públicos sin pasar por el sistema ADP.

Zenteno fue dirigente universitario (U. Central). Ya recibido, asesoró a la CUT hasta 2015, año en que ingresó al gobierno de Michelle Bachelet. Después trabajó en un estudio jurídico.

En una charla en Ical —instituto vinculado al PC y donde funcionó el comando de Jeannette Jara— comentó que en la pandemia hubo, por parte del gobierno de Sebastián Piñera, "bastante cuestionamiento al rol del diálogo social". Agregó que la crisis sanitaria "hizo que en materia laboral nuevamente los empleadores y las empresas se dieran cuenta de que los trabajadores eran fundamentales para la generación de la riqueza".

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



N° 05

JULIO 2025

Incremento de remuneraciones es mayor a la productividad:

Los costos laborales suben en forma persistente tras los aumentos en el salario mínimo

Expectativas advierten sobre el impacto en las empresas más pequeñas y desestiman un alivio en las presiones de costos en los próximos meses.

Fuente: El Mercurio – MARTES 8 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 1
LINA CASTAÑEDA

Por un lado, aumentan los salarios. Pero lo que sube a un mayor ritmo son los costos que deben absorber las empresas, se deduce de un par de índices que regularmente publica el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). El índice nominal de remuneraciones subió en 8,2% en mayo respecto de hace un año, mientras que el índice nominal de costos laborales lo hizo en 8,5%. Por "nominal" significa que se suman a la inflación. Si se le descontara, los salarios reales ya llevan 27 meses consecutivos de alzas anuales, sin que la productividad laboral avance a la par.

Para el director del Observatorio del Contexto Económico (OCEC-UDP), Juan Bravo, las cifras tienden a complementar el estudio que el Banco Central publicó en diciembre en que se releva el caso de empresas que tienen más prevalencia de trabajadores afectados al salario mínimo. El economista explica que cuando el desajuste entre productividad laboral y alza del salario real es transitorio, es posible que eso no se transmita inmediatamente al mercado laboral, pero es diferente cuando el desajuste es persistente.

DESALINEADO
Por 11 meses, los salarios reales crecen sobre 3% anual. La productividad laboral está estancada.



Expertos anticipan que las presiones de costos laborales no cederán, ya que en enero de 2026 subirá el salario mínimo y en abril la jornada bajará a 42 horas semanales.

"Lo que estamos viendo en las cifras de empleo asalariado formal en el sector privado es que el grueso lo está generando la gran empresa", dice. Juan Bravo. Y apunta a las últimas cifras del INE, de acuerdo con las cuales el 86% de la creación anual del empleo asalariado formal en el sector privado proviene de la gran empresa. "Esto revela que en las mipymes está muy alicaída la creación de este tipo de empleos. Por lo tanto, las cifras del INE tienden a complementar el estudio del Banco Central respecto al efecto de los costos salariales en el mercado laboral", concluye.

En sus estimaciones, en el caso de un trabajador que percibe el salario mínimo, el alza anual del costo salarial por hora es de 12,6% en términos reales, considerando tanto el alza del salario mínimo como el impacto de la reducción de la jornada laboral desde 45 a 44 horas semanales.

En mayo, la remuneración media por hora ordinaria se situó en \$6.942, con una brecha de género de -5,5% en desmedro de las mujeres.

Comparando los datos nominales de remuneraciones de abril y mayo, el director de OCEC-UDP constata que en el segmento de baja calificación el alza interanual pasa desde 11,8% a 12,3%; en el de mediana calificación, desde 10,1% a 10,5% y en el de alta calificación desde 6,9% anual en abril a 6,8% en mayo.

Nuevas alzas en 2026

Por otra parte, David Bravo, director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, hace referencia a las presiones de costos laborales, especialmente relativas a la decisión del Ejecutivo de adelantar el incremento del salario mínimo que se había incluido en el programa de gobierno y que se materializó en un incremento real superior al 18%, que triplicó el aumento en los salarios medios.

En alusión al estudio del Banco Central, repasa en que ese incremento se reflejó en un alza en los salarios medios que fue superior en las empresas más expuestas al salario mínimo, lo que se tradujo en una importante caída del empleo en esas empresas.

David Bravo no prevé que esas presiones se alivien en los próximos meses: se estableció un incremento adicional en el salario mínimo que entraría a regir en enero de 2026 y por la materialización en abril del próximo año de una reducción adicional de la jornada laboral desde 44 a 42 horas.

"No han ayudado tampoco las señales dadas por el Gobierno, insistiendo con el envío del proyecto de negociación ramal y el planteamiento de nuevos incrementos en el salario mínimo en el horizonte. Todas esas presiones son preocupantes porque tienen mayor efecto en las micro, pequeñas y medianas empresas (98% de las empresas del país)", sostiene.

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



@SINDICATO_CAR_1

N° 05

JULIO 2025

Las caras y las interrogantes a cargo de implementar la reforma previsional

Superintendencia de Pensiones					Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP)									
Superintendente (en elección)				Consejo Técnico de Inversiones					Consejo directivo					Director ejecutivo
Como fiscal, seleccionado vía ADP.				Alta Dirección Pública					Designado por el Presidente					Designado por el Consejo
Sueldo: El cargo contempla "asignaciones y bonos de estímulo", pero las bases de la postulación establecen como referencia una renta líquida mensual de \$9.489.000.				Sueldo: 17 UTM por cada sesión a la que asistan, con un máximo de 34 UTM al mes. Es decir, entre \$1,17 millones y \$2,34 millones.					Sueldo: La ley asigna una dieta de 18 UF por cada sesión a la que asistan, con un máximo de 144 UF al mes. Es decir, entre \$707.048 y \$5,65 millones. El Presidente del Consejo recibe la misma dieta, aumentada en un 25%.					Sueldo: Por definir*
Es definido por el Consejo del FAPP, en base a su presupuesto propio, que debe aprobar el gobierno central.														

En agosto entra en etapa clave, cuando se inicia la nueva cotización:

Quiénes son los responsables de implementar la reforma de pensiones (y cuántos faltan)

Aunque el nombre a cargo de liderar la Superintendencia de pensiones podría resolverse esta semana, otras entidades clave como el Consejo Técnico de Inversiones y el nuevo fondo autónomo (PAPP) también tienen designaciones pendientes.

Fuente: **El Mercurio** – LUNES 14 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 1
JOAQUÍN AGUILERA R.

Rostros nuevos, otros conocidos y nombres por definir conforman el listado de autoridades a cargo de tomar decisiones de cara a la implementación de la reforma de pensiones. Si bien gran parte de la atención se ha puesto sobre la jefatura de la Superintendencia de Pensiones, hay organismos como el Consejo Técnico de Inversiones (CTI) y el nuevo Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) que también conforman sus

equipos.

El régimen de inversiones

El CTI es el encargado de pronunciarse sobre el régimen de inversiones que regula la gestión de los fondos por parte de las AFP, así como las modificaciones que se hagan al mismo. Con el cambio de multifondos a fondos generacionales, lo que quede definido es uno de los puntos que la industria está mirando con mayor atención. En agosto se adjudicará la licitación para llevar a cabo un estudio técnico de base para esta normativa.

La reforma hizo dos cambios en el CTI. El más relevante fue eliminar del consejo al representante de las AFP. Por eso, quien representaría a la industria hasta mediados de 2026, Heinrich Lessau, fue reemplazado por José Manuel Garrido, economista por la Universidad de Chile, exgerente de Inversión y Financiamiento de Corfo y exgerente de Análisis y Regulación Financiera en el instituto emisor.

El Banco Central ya tenía un consejero en la mesa del CTI, pero la vacante sigue abierta. Esto, luego de que el economista Claudio Raddatz asumiera el cargo que dejó Rosario Celedón —quien se integró al FAPP— en la gerencia de la División de Política Financiera.

La reforma también cambia el foco de los dos consejeros universitarios. Establece que al menos uno de ellos debe caracterizarse por sus conocimientos en materia financiera, mientras que el requisito actual contempla *expertise* en macroeconomía.

Sin embargo, no se han informado cambios sobre los que ya están: Fernando Mejido y Mauricio Tejada.

La remuneración asciende a 17 UTM por cada sesión, con un máximo de 34 UTM al mes. Es decir, entre \$1,17 millones y \$2,34 millones.

El director del FAPP

Una responsabilidad central en la implementación la tendrá el nuevo FAPP. El ente autónomo creado para acumular y gestionar la fracción de la nueva cotización destinada a financiar el "seguro social". El administrador de esta entidad es el Consejo Directivo, cuyos nombres ya fueron ratificados: Enrique Marshall, Rosario Celedón, Rodrigo Caputo, Ricardo Matte y Soledad Huerta. Su dieta es de 18 UF por cada sesión, con un máximo de 144 UF al mes. Entre \$700.000 y \$5,6 millones, aproximadamente. Quien presida el consejo recibe un 25% más. Aunque aún no está definido, Marshall correría con ventaja.

En Hacienda, a cargo de la preinstalación del FAPP, informaron que casi todo está listo para comenzar a operar en agosto. No obstante, un punto pendiente es la definición de un cargo clave: el director ejecutivo del FAPP, que operará como jefe de servicio y encabezará la tarea de contratar los equipos para su funcionamiento. Su selección está a cargo de los propios consejeros y la ley no le asigna una remuneración específica, es una definición que debe tomar el Consejo.

Sigue...

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 10

¿18 años en el cargo?

La definición en torno a quién va a liderar la superintendencia ya está en manos del presidente Gabriel Boric. Debe optar entre elegir por un tercer período a Osvaldo Macías; la intendenta de Regulación, Úrsula Schwarzhaupt, y el exdirector del Instituto de Previsión Social (IPS) Patricio Coronado. El Consejo de Alta Dirección Pública entregó la nómina a principios de mes y la semana pasada se venció el plazo, por lo que de aquí al viernes podría estar el nombre, según fuentes conocedoras. El puesto de subrogante lo

Esta semana se conocería el próximo superintendente. Hay 3 opciones en carrera, dentro de las que está Osvaldo Macías.

sual de \$9.489.000.

El nombre de Macías es uno que genera tranquilidad en la industria, donde ven con buenos ojos su conocimiento en la implementación, como también en la oposición. Aunque existen ciertos resquemores respecto de que haya quedado muy comprometido con el sector que gobierna en la tramitación, en Chile Vamos destacan su perfil más técnico que político y el hecho de que trabajó en la administración del presidente Sebastián Piñera. "Navega bien y ha demostrado tener capacidad técnica (...). Más vale diablo conocido que por conocer, en plena implementación", resume una fuente al tanto.

Más en sintonía con la oposición está Schwarzhaupt, que trabajó en el área de estudios del Ministerio del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social en la administración anterior. Aunque algunos consideran que es una buena alternativa, porque conoce al detalle los "rincones" de la reforma, su juventud podría jugarle en contra.

Un factor no menor en la elección de Boric son los tiempos. Macías fue nombrado por primera vez en 2016 y renovado dos veces, sumando nueve años en el cargo. Aunque la legislación establece que ese es el límite máximo de renovaciones, nada impide que vuelva a postular.

Por sector, lidera actividades financieras

Balance Ley Karin: pymes registran una mayor tasa de denuncias

Según Buk, se contabilizan 1.312 reportes ingresados a través del canal de denuncias. La mayoría corresponde a casos de acoso laboral, con 488 denuncias (60% del total), y le siguen las denuncias por violencia en el trabajo, con 278 casos (34%).

Fuente: El Mercurio – LUNES 14 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 2 EYN

El próximo 1 de agosto se cumple un año de la implementación de la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, la cual modificó el Código del Trabajo y otras normativas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

La normativa incorpora nuevas defini-

ciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral y sexual y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.

La plataforma para la gestión de personas Buk realizó un balance con datos del canal de denuncias que han recibido las empresas. Esta fuente se implementó en noviembre de 2023, pero el reporte está construido con datos entre abril de 2024 y mayo de este año.

Principales hallazgos

De acuerdo con el informe de la plataforma, se contabilizan 1.312 reportes ingresados a través del canal de denuncias. La tasa de denuncias por cada 1.000 colaboradores alcanzó su máximo en agosto, con 2,4 casos, en coincidencia con la entrada en vigencia de la Ley Karin.

Durante todo el período analizado, la mayoría corresponde a casos de acoso laboral, con 488 denuncias (60% del total). Le siguen las denuncias por violencia en el trabajo, con 278 casos (34%), y finalmente, las denuncias por acoso sexual, que representan el 6%, con 49 registros.

Asimismo, se detectó que las organizaciones medianas, micro y pequeñas registran una tasa de 2,4 denuncias por cada 1.000 colaboradores, mientras que las grandes empresas presentan una tasa considerablemente menor, de 1,3.

Sigue...

Promedio mensual de denuncias

Por cada 1.000 colaboradores, según industria. (Abril 2024 - mayo 2025).

Actividades financieras y de seguros	3,0
Transporte y almacenamiento	2,7
Industria manufacturera	2,7
Información y comunicaciones	2,1
Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	1,9
Actividades inmobiliarias	1,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,8
Otras actividades de servicios	1,7
Construcción	1,7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,4
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,1
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia	1,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	0,8
Enseñanza	0,7

Fuente Buk

EL MERCURIO

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 11

Analizado por industria, el reporte muestra que el sector de actividades financieras y seguros lidera, con una tasa promedio de 3 denuncias por cada 1.000 colaboradores, seguido por la industria manufacturera y transporte y almacenamiento, ambas con 2,7 (ver gráfico).

Las conclusiones

Desde Buk comentan que los resultados sugieren que tanto el tamaño de la organización como el sector en el que opera influyen en la propensión a utilizar los canales de denuncia.

"Estos hallazgos destacan la relevancia de continuar monitoreando el uso de estos mecanismos, no solo desde una lógica de cumplimiento legal, sino también como una herramienta clave para construir entornos laborales más seguros, confiables y sostenibles. Este análisis debe entenderse como un punto de partida para futuros estudios que permitan profundizar en cómo evoluciona el uso de los canales de denuncia, su efectividad en distintos contextos organizacionales y su impacto en la cultura interna de las empresas", señalan.

El estrés de las pymes

El presidente de la Asociación de Emprendedores (Asech), Jorge Welch, se refirió al impacto que ha tenido la legislación en las empresas de menor tamaño.

"Las denuncias por Ley Karin presentan un índice de más del doble de las grandes empresas. Es esperable pensar que en empresas de menor tamaño se den mayores situaciones como estas, dado que en general los niveles de estrés son mayores por la situación económica que atraviesan muchas de ellas, alzas sistemáticas de costos y muchas no tienen áreas de recursos humanos y mecanismos internos de solución de conflictos", dijo.

Rubén Soto, abogado y socio de AEM abogados, apuntó al complejo rol que ha tenido la Dirección del Trabajo (DT) en la aplicación de la normativa: "La Ley Karin ha develado conductas antes invisibles y reforzado la necesidad de su sanción en las empresas, pero el balance es agri dulce por el rol de la DT, donde no ha logrado cumplir con los plazos de investigación y, al mismo tiempo, ha impuesto restricciones que dificultan la prevención interna, como por ejemplo impedir a las empresas que actúen de oficio bajo esta ley si no media una denuncia".

El especialista añade que "tenemos una DT que ha quedado atrapada entre la avalancha de denuncias promovida por la misma autoridad y una interpretación rígida que desincentiva la prevención interna". Alertó de que si la DT "no refuerza equipos ni ajusta sus criterios, el riesgo es que la Ley Karin se transforme en un trámite burocrático y, paradójicamente, menos protector para los trabajadores".

Corresponde a puestos con altos grados de repetición y menores salarios:

La mayoría de los trabajos en Chile corre algún riesgo de reemplazo por automatización

Fuente: **El Mercurio** – LUNES 14 DE JULIO DE 2025 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | Pág. B 2
EDUARDO OLIVARES C.

Las secuencias repetitivas en el trabajo dejan una chance alta para que las máquinas lo hagan, más barato e incluso mejor. La mayoría de los empleos en Chile están en esa zona de riesgo.

Daniela Leitch, investigadora del Centro de Investigación de Empresa y So-ciedad de la Universidad del Desarrollo (CIES UDD), tomó la base de datos del segundo ciclo de la encuesta en la materia (PIAAC 2023) de la OCDE y halló que el 55% de los empleos en Chile consiste en tareas cortas y repetitivas y, por tanto, en riesgo de automatización. No hay país de la OCDE con mayor porcentaje que ese.

De acuerdo a la última encuesta CEP: el 52% de los trabajadores en Chile expresa inquietud por la posibilidad de que las tecnologías digitales sustituyan gran parte del trabajo humano, pero solo el 26% teme que su propio puesto esté en riesgo de reemplazo. "Esta brecha sugiere que la transformación digital se percibe como una amenaza mayor a nivel colectivo que individual, probablemente influida por narrativas alar-mistas, mientras que la experiencia directa con el propio trabajo tiende a moderar esa ansiedad", indican Mauricio Salgado y Gabriel Ugarte, investigadores del CEP.

"El mercado laboral está en un momento crítico, donde apenas se crean empleos suficientes para mantener el número de ocupados, pero no para absorber nuevos buscadores. En este contexto, se observa que el mercado comienza a privilegiar habilidades cognitivas al momento de demandar trabajo, lo que podría ser consistente con la automatización de

ciertos puestos, aumentando las complejidades de búsqueda para las personas menos preparadas", dice Leitch.

El riesgo

En la OCDE detectaron que hay un impacto claro en los salarios. "Si se observan los salarios de las personas cuyas tareas son repetitivas y con baja posibilidad de cambiar secuencias, se puede apreciar que estos son significativamente más bajos que los salarios de personas que no hacen tareas repetitivas y que pueden cambiar la secuencia de sus tareas en alta medida", describe el Barómetro Laboral y Previsional de junio de CIES-UDD y la Asociación de AFP.

En Chile, la brecha salarial mencionada es de 3,5 veces entre un grupo y el otro. En ningún otro país de la OCDE esa diferencia es tan elevada.

En el barómetro se refleja que en los casos de las tareas repetitivas hay, además, mayor rigidez secuencial. Quince de cada 100 trabajadores en Chile declaran no poder cambiar la secuencia de sus tareas para nada y apenas 20 aseguran que pueden modificarlas en muy alta medida.

"El impacto sobre los trabajadores es incierto debido a las ganancias de productividad que motivan la decisión de una empresa de automatizar ciertas tareas; la automatización permite producir los mismos bienes y servicios a menor costo. A medida que estas ganancias se traducen en precios más bajos, se puede esperar un aumento en la demanda de dichos bienes y servicios y, si este aumento es lo suficientemente grande, podría resultar en que se necesiten más trabajadores que antes para realizar las tareas complementarias restantes involucradas en su producción", indica un informe de la OCDE.

¿Qué hacer?

"Una primera medida debiera priorizar la formación continua y reconversión laboral, orientándose especialmente a competencias digitales y técnicas avanzadas. En este sentido, tal como planteamos en el libro 'El Puente', resulta fundamental reformar profundamente el sistema de capacitación laboral, conectándolo directamente con las necesidades específicas del mercado, focalizándolo en grupos vulnerables y asegurando que los trabajadores adquieran habilidades relevantes y menos expuestas a la automatización", dice Tomás Rau, investigador del Instituto de Economía UC.

Sigue...

BOLETÍN SINDICATO CAR 1



N° 05

JULIO 2025

Viene de la página 12

Coincide Leitich, e incluso apunta más hacia atrás: hay un desafío para que los currículos escolares fortalezcan "habilidades y razonamiento cognitivos en las nuevas generaciones".

Para Marcela Vera, académica de la Usach, "las políticas públicas en materia laboral deben orientarse

a comprender que el mercado del trabajo se verá crecientemente restringido no solo por los procesos de automatización, sino también por la incorporación de la inteligencia artificial en distintos sectores productivos. Esta transformación no se limita a la sustitución de tareas mecánicas, sino también alcanza funciones de alta complejidad, desplazando progresivamente el

trabajo humano incluso en áreas altamente especializadas".

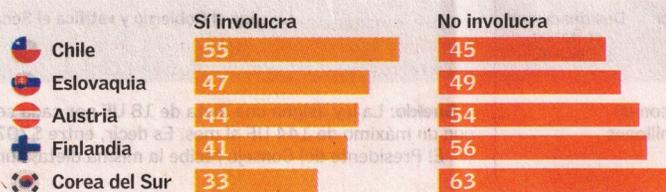
Uno de los actores relevantes son las pymes. "Es importante implementar programas de apoyo específicos, facilitando su adopción tecnológica mediante subsidios o incentivos, y asesoría, contribuyendo así a la adaptación productiva sin destruir empleos", sostiene el Rau.

El país tiene la mayor proporción de ese tipo de empleos en la OCDE. El 52% de los trabajadores teme que las tecnologías digitales sustituyan sus tareas. Expertos recomiendan fortalecer la capacitación laboral para desarrollar nuevas competencias.

Cómo están en Chile los trabajos rutinarios

Personas que realizan tareas repetitivas de menos de un minuto en su trabajo

Porcentaje de quienes declaran trabajar en este tipo de puestos.



Diferencias en los salarios

Brecha salarial relativa entre personas con el mayor y el menor nivel de competencias numéricas



¿Cuán preocupados están los trabajadores?

Encuesta CEP 94, del período mayo-junio de 2025, sobre orientaciones laborales.

Trabajadores que indican estar muy o bastante preocupados por la automatización



Pensando en el impacto que el uso de las nuevas tecnologías digitales tendrá en el trabajo de los chilenos, usted diría que...



Nivel de preocupación respecto de la automatización



Nota: Se omiten algunas categorías, por lo que en algunos casos los resultados no suman 100%.

EL MERCURIO

Fuente CIES-UDD y AAFP en base a datos de la Survey of Adult Skills (PIAAC) 2023 de la OCDE.

Fuente "Estudio especial CEP-ISSP-Orientaciones laborales V", de Encuesta CEP 94, y nota "¿Perderé el trabajo frente a la Inteligencia Artificial?", de Mauricio Salgado y Gabriel Ugarte.