



**INSTITUTO DE  
CIENCIAS  
ALEJANDRO  
LIPSCHUTZ**

**CHILE AVANZAN CON TRABAJO DECENTE**

**EMPLEO, SALARIO Y  
DERECHOS LABORALES  
EN EL GOBIERNO DE  
GABRIEL BORIC**

# CHILE AVANZA CON TRABAJO DECENTE: EMPLEO, SALARIO Y DERECHOS LABORALES EN EL GOBIERNO DE GABRIEL BORIC

---

## 1) INTRODUCCIÓN

Instalados en el cuarto año del Gobierno del presidente Gabriel Boric, el panorama laboral permite realizar un análisis más acabado del impacto que han tenido las políticas públicas impulsadas en este periodo. A partir de una agenda robusta, se han implementado transformaciones estructurales que han reconfigurado el mercado laboral chileno, orientándolo hacia mayores niveles de justicia, equidad y sostenibilidad. La reducción gradual de la jornada laboral a 40 horas, los aumentos sistemáticos del salario mínimo -acompañados por un robusto apoyo a las MiPymes-, la implementación de leyes que promueven la conciliación entre trabajo y vida familiar, la protección frente al acoso y la violencia laboral mediante la Ley Karin, la regulación de las plataformas digitales y una ambiciosa reforma previsional, constituyen medidas que han apuntado a redistribuir el poder entre empleadores y trabajadores.

Todas estas reformas no solo han tenido efectos inmediatos en términos de ingresos, formalización y condiciones laborales, sino que también han contribuido a reequilibrar la distribución de la riqueza entre salarios y utilidades empresariales. Al mismo tiempo, han permitido reducir la asimetría histórica en las relaciones laborales y acercar la legislación chilena a los estándares promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En conjunto, estos avances configuran un cambio estructural en el mundo del trabajo, que no responde simplemente a un ciclo económico favorable, sino a una estrategia política deliberada de dignificación del empleo y fortalecimiento de los derechos laborales.

Desde el periodo más crítico de la pandemia, el mercado laboral en Chile ha mostrado una recuperación progresiva, alcanzando una tasa de ocupación del 57% en el trimestre móvil enero-marzo 2025 (-1,6 pp. respecto a la situación prepandemia). Esta mejora ha estado acompañada por un proceso de formalización del empleo, con un aumento de más de 510 mil ocupados formales y una reducción de más de 236 mil personas informales, lo que se traduce en un saldo positivo de 273 mil empleos respecto a la situación prepandemia.

## 2) CIFRAS GENERALES

A comienzos de 2022, el país enfrentaba una compleja fase de variados desequilibrios macroeconómicos. Tras un periodo de fuerte expansión asociado a los estímulos implementados durante la pandemia, el crecimiento del PIB se desaceleró a un 2,4% anual, mientras que la inflación alcanzó niveles históricos, superando en algunos momentos el 14%. Si bien el desempleo se mantuvo relativamente estable, los salarios reales sufrieron una importante caída producto del alza de precios, y la informalidad laboral persistía como un problema estructural.

Actualmente, Chile transita hacia una etapa de recuperación moderada pero sostenida. A pesar de las amenazas externas, como la guerra comercial internacional, el actual ciclo económico muestra señales positivas: una inflación más controlada, un aumento

sostenido de la inversión extranjera directa y un mercado laboral que evidencia mejoras sustantivas tanto en formalización del empleo como en el alza de salarios nominales.

En este contexto, los avances en el mercado laboral han sido particularmente significativos. La tasa de ocupación alcanzó un 57% en el trimestre móvil enero-marzo 2025, apenas 1,6 puntos porcentuales por debajo del nivel prepandemia. Esta recuperación ha venido acompañada de un fortalecimiento del empleo formal: bajo el actual Gobierno se han creado más de 590 mil nuevos empleos, destacando que el 96,4% corresponde a empleos formales y que el 60,5% han sido ocupados por mujeres<sup>1</sup>. Asimismo, se observa una reducción sistemática en las brechas de género en términos de ocupación, participación y remuneraciones, lo que representa un avance hacia una mayor equidad laboral.

A marzo de 2025, la estimación de personas ocupadas aumentó en un 0,9% en 12 meses, lo que equivale a más de 80 mil nuevos empleos. Paralelamente, se eliminaron más de 195 mil empleos informales, evidenciando un importante retroceso de la informalidad. Por sector económico, los principales motores del crecimiento del empleo fueron las actividades financieras y de seguros (19,5%), alojamiento y servicios de comidas (7,5%) y actividades profesionales (8,4%). Desde una perspectiva ocupacional, el mayor aumento se registró en el empleo asalariado formal (3,1%).

El porcentaje de la población que busca incorporarse al mercado laboral también ha aumentado en 2,9 pp. a lo largo del periodo de gobierno, ubicándose en un 62,4%, lo que evidencia una mayor dinamización del empleo. Esta expansión se refleja tanto en nuevas contrataciones como en la formalización progresiva de empleos existentes. El fenómeno actual combina la reducción del desempleo con una caída sostenida del empleo informal, configurando así un mercado laboral que no solo se recupera, sino que mejora en calidad y estabilidad.

Respecto a la participación laboral, es necesario detenerse en lo ocurrido con las mujeres. Tras las cifras de la pandemia, en dónde tocó su mínimo en 10 años (41,2%), la participación femenina ha logrado recuperarse. En los inicios del gobierno se ubicaba en un 49,2% y al día de hoy se ubica en un 52,9%, lo que significa un avance, pero aún queda camino para alcanzar los niveles prepandemia (53,3%).

En términos de horas trabajadas, el promedio semanal disminuyó en 1,3%, situándose en 35,9 horas. Esta caída se distribuye de manera desigual por género: las mujeres trabajaron en promedio 32,4 horas semanales y los hombres 38,5. Si bien esta reducción puede tener un efecto neutro o negativo en los ingresos, también da cuenta de un proceso de reorganización del tiempo laboral y un avance hacia mejores condiciones de conciliación entre trabajo y vida personal.

Por último, la tasa de ocupación informal cayó a 25,8%, una disminución de 2,3 puntos porcentuales en 12 meses. Las personas ocupadas informalmente se redujeron en 7,4%, con caídas tanto en hombres (-6,9%) como en mujeres (-8,1%). Esta reducción también se observa en los trabajadores por cuenta propia (-5,1%) y asalariados privados (-5,6%). En paralelo, las nuevas contrataciones corresponden íntegramente a empleos con derechos laborales, protección social y mejores salarios, superando los niveles

---

<sup>1</sup> Información obtenida en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2024/nacional/ene-nacional-307.pdf> ; <https://www.fastcheck.cl/2024/06/01/hemos-creado-mas-de-medio-millon-de-nuevos-empleos-real/>

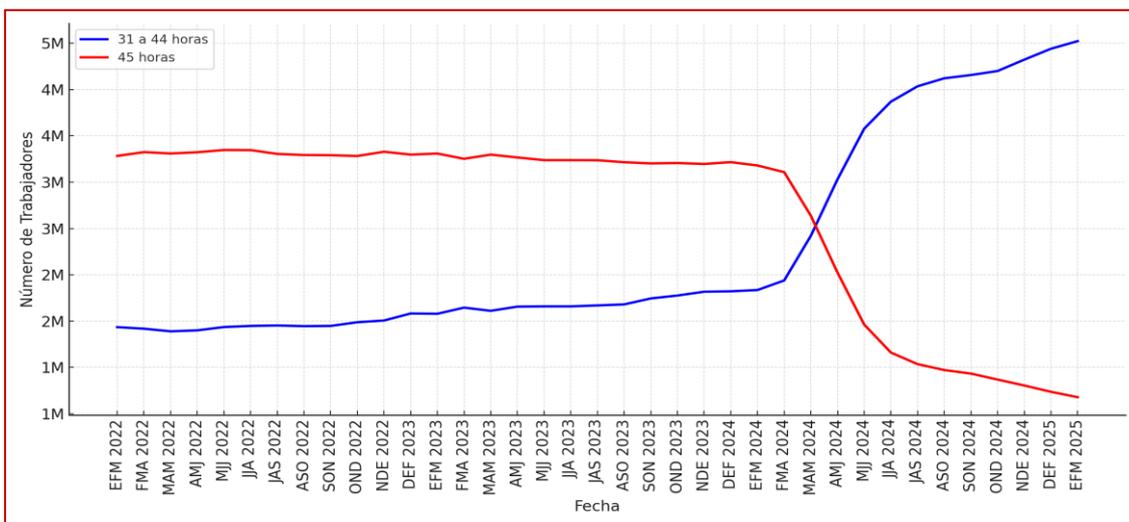
observados en años anteriores. Todo ello refleja una mejora estructural de la calidad del empleo en el país<sup>2</sup>.

### 3) CAMBIOS ESTRUCTURALES

La tasa de desempleo informal en Chile ha alcanzado su nivel más bajo en dos décadas -exceptuando el periodo de pandemia-, lo que debe entenderse como expresión de un cambio estructural en el mercado laboral. Este avance no es casual, sino resultado de una economía política que no se limita a administrar el empleo, sino que se propone transformar las condiciones del trabajo en favor de las grandes mayorías.

La creciente formalización del empleo obedece a decisiones políticas concretas, inscritas en una estrategia económica de corte poskeynesiano que sitúa la demanda agregada como motor del crecimiento. Medidas como la reducción de la jornada laboral, el aumento del salario mínimo y el apoyo sostenido a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) reflejan una concepción del Estado como actor regulador y garante de derechos. En su conjunto, estas políticas no solo fortalecen el empleo formal, sino que reordenan las relaciones de poder en el mundo del trabajo, promoviendo mayor estabilidad, dignidad y justicia laboral para las y los trabajadores.

**Gráfico 1. Cantidad de trabajadoras/es por jornada de 45 horas y de 31 a 44 horas, marzo 2022 a marzo 2025.**



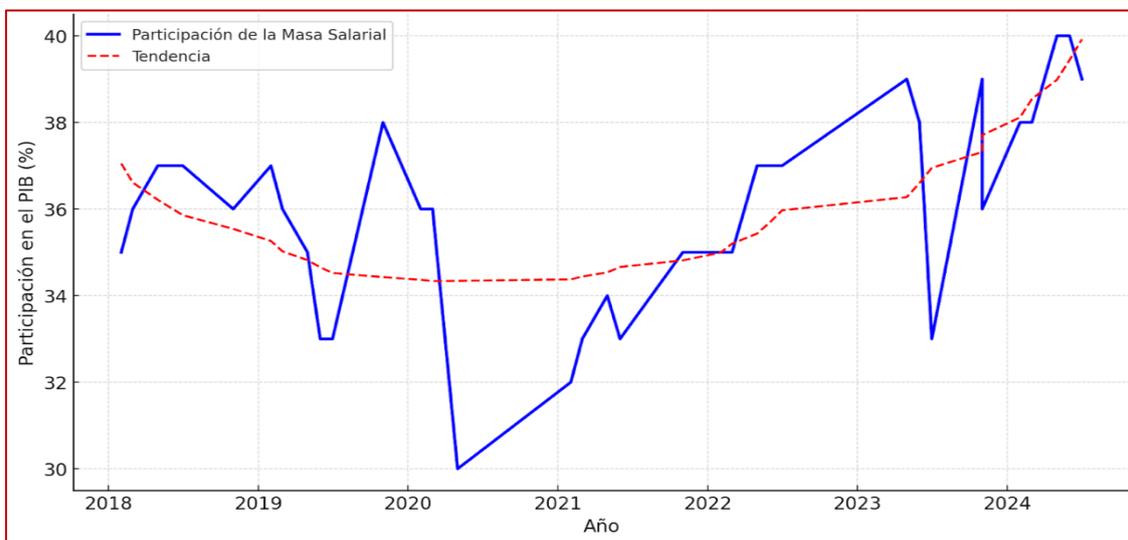
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

En este escenario, la reducción de la jornada laboral de 45 a 44 horas no debe entenderse como un ajuste técnico menor, sino como una medida estratégica orientada a equilibrar el tiempo de trabajo y mejorar la calidad de vida de las personas. La disminución de la tasa de ocupación informal al 25,8% -una cifra inédita en los últimos cuatro años- es una señal concreta de que el modelo económico chileno está atravesando un proceso de reestructuración. Este descenso no responde a una contracción del empleo, sino a una reorganización interna del trabajo: lejos de provocar despidos masivos, la reducción de la jornada implicó una redistribución de las cargas laborales, lo que demuestra que el sistema productivo formal ha sido capaz de adaptarse sin traducirse en mayor precariedad. En efecto, este cambio revela que la

<sup>2</sup> Datos obtenidos de: [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2025/nacional/ene-nacional-318.pdf?sfvrsn=51d0fa0f\\_5](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2025/nacional/ene-nacional-318.pdf?sfvrsn=51d0fa0f_5)

transformación de las relaciones laborales se ha convertido en un eje clave para la consolidación de un bloque hegemónico de trabajadores, promoviendo mayor poder organizativo y estabilidad, sin que ello implique una merma en la rentabilidad del capital.

**Gráfico 2. Crecimiento de la masa salarial, 2022 a 2025.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Chile

El aumento del salario mínimo constituye una medida central dentro de una estrategia económica de tipo poskeynesiano, orientada a fortalecer la demanda interna como motor del crecimiento. En 2024, las remuneraciones reales crecieron un 3,2%, lo que permitió a los trabajadores de menores ingresos ampliar su capacidad de consumo, dinamizando sectores clave como el comercio local, los servicios y la producción nacional. Esta política -lejos de provocar los efectos negativos anunciados por discursos alarmistas- no solo evitó una contracción del empleo formal, sino que permitió absorber el alza salarial sin frenar la creación de puestos de trabajo. La clave radica en una economía capaz de sostener el crecimiento sin caer en las trampas inflacionarias comúnmente atribuidas a los aumentos de salario.

Este proceso da cuenta no solo del acierto de las decisiones políticas orientadas a los sectores trabajadores, sino también de una confrontación con las estructuras tradicionales del poder económico, que por décadas han perpetuado la desigualdad. Menor informalidad, mejores salarios y mayor estabilidad laboral no han sido un freno al desarrollo, sino elementos que contribuyen a una forma de acumulación más inclusiva, sostenible y menos extractiva. Se está configurando así un círculo virtuoso en el cual la dignificación del trabajo impulsa un crecimiento económico más justo y equilibrado.

El desafío hacia adelante es consolidar esta transformación. Para ello, no basta con decisiones macroeconómicas; se requiere profundizar políticas que fortalezcan la inversión productiva, promuevan empleos sostenibles e impulsen la inclusión social. En este marco, el rol del Estado no puede limitarse a regular: debe actuar activamente como garante de derechos, impulsor de la economía real y articulador de un crecimiento que llegue a todos los territorios. La construcción de un Estado de bienestar robusto, sostenido en políticas económicas orientadas a la equidad, no debe verse como una carga, sino como el núcleo de un proyecto político de transformación estructural que responda a las demandas de una clase trabajadora históricamente postergada.

#### 4) LOGROS EN MATERIA LABORAL: AVANCES CONCRETOS PARA LA DIGNIDAD DEL TRABAJO

El compromiso del Gobierno con el trabajo decente ha guiado una agenda laboral ambiciosa, orientada a mejorar las condiciones de empleo y avanzar hacia una sociedad más justa. Inspirado en los principios establecidos por la OIT, el concepto de **trabajo decente** no se limita al acceso al empleo, sino que abarca también un salario justo, seguridad laboral, protección social, posibilidades de desarrollo personal, igualdad de oportunidades y conciliación entre la vida laboral y familiar<sup>3</sup>.

Desde esta perspectiva, las medidas impulsadas en los últimos años han buscado traducir esos principios en avances concretos para la dignidad del trabajo. A través de reformas estructurales en áreas como pensiones, cuidados, salud y derechos laborales, el Gobierno ha promovido cambios significativos que apuntan a un modelo de desarrollo con mayor justicia social. A continuación, se detallan los principales logros alcanzados en materia de salario, jornada laboral, conciliación trabajo-familia, formación para el empleo e inclusión laboral. A continuación, se presentan algunos de los principales logros en materia de salario, jornada laboral, conciliación trabajo-familia, formación para el empleo e inclusión laboral.

##### A) TRABAJO DECENTE

###### i. *Aumento histórico del salario mínimo*

Tramitada desde mediados de 2022, y tras un acuerdo con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en mayo de 2023 se publica la ley N° 21.578, consumando uno de los compromisos más férreos del Gobierno: aumentar el salario mínimo a quinientos mil pesos. Esta ley contempla, además del reajuste, el Ingreso Mínimo Mensual, un aumento a los montos de la Asignación Familiar e incluye apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) y a las cooperativas.

Este avance representa una corrección significativa a una situación histórica de injusticia. Por décadas, el sueldo mínimo en Chile fue insuficiente para garantizar condiciones de vida dignas, sin experimentar mejoras reales de fondo. Desde hace más de una década, diversas voces del mundo sindical y académico venían planteando la urgencia de establecer un salario que permitiera superar los niveles de vulnerabilidad económica. La idea de un “sueldo ético”, debatida desde mediados de los 2000, fue ganando fuerza en los años siguientes, hasta consolidarse como una demanda transversal que finalmente encontró eco en este Gobierno. **Así, el incremento alcanzado entre 2022 y 2024 no solo cumple un objetivo programático: también responde a una deuda largamente acumulada con cientos de miles de trabajadores.**

Este compromiso comenzó su implementación de manera gradual: en mayo de 2023, el salario aumentó de \$410.000 a \$440.000; en septiembre, a \$460.000; y en julio de 2024 se alcanzaron los \$500.000. Dicho incremento benefició a cerca de 800.000 trabajadores<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Información obtenida en: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

<sup>4</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Magallanes/entra-en-vigencia-alza-historica-de-salario-minimo-a-500-mil/>

Por otro lado, se acordó reajustar los tramos de la Asignación Familiar desde mayo de 2023, aumentando así la cobertura y los beneficios para los actuales afiliados, con topes que llegan hasta los \$1.175.196. En cuanto al subsidio mensual para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado, se extendió su vigencia desde el 31 de diciembre de 2023 hasta el 30 de junio de 2024. Finalmente, respecto a las MiPymes, el apoyo se materializó a través de una subvención por cada periodo de alza del salario mínimo, con montos diferenciados según el tamaño de la empresa.

En esa misma línea, y reafirmando su compromiso con los trabajadores, el Gobierno alcanzó un nuevo acuerdo con la CUT que fija un nuevo aumento del salario mínimo a \$529.000 a contar del 1 de mayo de 2025, con una nueva alza programada para enero de 2026, cuando alcanzará los \$539.000. El acuerdo contempla también el fortalecimiento del Subsidio Único Familiar y de la Asignación Familiar, la creación del Observatorio de Ingreso de la Vida de las y los Trabajadores, y la mantención de apoyos diferenciados para las MiPymes, con el fin de asegurar la sostenibilidad de estos avances<sup>5</sup>.

*ii. Reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales*

En abril de 2023 se promulgó la Ley N° 21.561, dando cumplimiento a un compromiso central del Gobierno y concretando una esperada demanda social: la reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Esta medida, largamente anhelada por el mundo del trabajo, se implementará de manera gradual a lo largo de cinco años, alcanzando su plena vigencia en 2028. Cabe subrayar que esta disminución no implicará rebajas salariales ni alteraciones contractuales que perjudiquen a las y los trabajadores<sup>6</sup>.

El 26 de abril de 2024 marcó el inicio de la primera etapa obligatoria de aplicación de la ley, con la reducción de la jornada semanal de 45 a 44 horas. A través de dictámenes de la Dirección del Trabajo, se han establecido lineamientos para facilitar su implementación, promoviendo acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre la reorganización de los tiempos laborales. **La norma busca, ante todo, mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias.**

Junto con la reducción de horas, la ley incorpora avances significativos en materia de conciliación y derechos laborales: se establece una banda horaria protegida para padres y cuidadores de niños y niñas de hasta 12 años, se otorgan mayores grados de flexibilidad en la distribución de la jornada, se permite compensar horas extraordinarias con días adicionales de feriado y se promueve el uso de sistemas electrónicos para el registro de asistencia.

Un punto destacado de esta reforma es la inclusión de las trabajadoras de casa particular. Aquellas que se desempeñan “puertas afuera” se ajustarán a la jornada ordinaria de 40 horas semanales, mientras que las trabajadoras “puertas adentro” tendrán derecho a dos días de libre disposición al mes, acumulables por hasta tres meses.

La iniciativa de las 40 horas ha sido ampliamente valorada, recibiendo respaldo transversal tanto del mundo político como del movimiento sindical. Se espera que su

---

<sup>5</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/gobierno-y-la-cut-alcanzan-acuerdo-por-salario-minimo-529-000-a-partir-del-1-de-mayo-de-2025/#:~:text=Gobierno%20y%20la%20CUT%20alcanzan,del%20Trabajo%20y%20Previsi%C3%B3n%20Social>

<sup>6</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/40horas/>

aplicación contribuya a transformar positivamente las condiciones laborales en Chile, impulsando una sociedad más equilibrada, justa y centrada en el bienestar de las personas.

*iii. Perfeccionamiento a la Ley N° 21.063 (Ley Sanna)*

En septiembre de 2023 se promulgó la Ley N° 21.614, que perfecciona la Ley SANNA (Ley N° 21.063), **reforzando el derecho de padres y madres trabajadores a acompañar a sus hijos en casos de enfermedad grave**. Esta ley permite ausentarse del trabajo con justificación, recibiendo un subsidio financiado por un seguro solidario a cargo de los empleadores.

Entre los principales cambios, se incorpora una nueva contingencia: enfermedades respiratorias graves que requieran hospitalización en UCI o unidades intermedias en niños y niñas entre 1 y 5 años. Además, se amplía la duración de los permisos en algunos casos, duplicando el plazo de 90 a 180 días para diagnósticos como cáncer o trasplante de órganos. También se establece fuero laboral durante el permiso y por 180 días después del término de la última licencia cuando hay tratamiento activo del menor. Finalmente, la Superintendencia de Seguridad Social podrá extender los permisos hasta por 90 días adicionales en situaciones excepcionales como catástrofes, emergencias sanitarias o pandemias<sup>7</sup>.

*iv. Nueva ley de inclusión laboral*

En 2024, el Gobierno impulsó un nuevo avance en inclusión laboral con la promulgación de la Ley N°21.690, que **mejora y profundiza las obligaciones de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez**. Esta reforma eleva del 1% al 2% la cuota de contratación en organismos públicos y privados con más de 100 trabajadores, promoviendo un estándar más exigente de equidad en el acceso al trabajo. Además, refuerza el régimen de multas por incumplimiento de esta obligación legal, y fortalece los mecanismos de fiscalización a través de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República. Gracias a esta ley, se consolida el compromiso del Estado con una inserción laboral efectiva, sostenida y sin discriminación, abriendo mayores oportunidades para miles de personas a lo largo del país<sup>8</sup>.

## **B) TRABAJO DECENTE Y EMPLEABILIDAD**

*i. Creación de la División de Políticas de Empleo*

Esta nueva unidad tiene por **objetivo fortalecer el diseño de políticas activas y pasivas del mercado laboral**, así como mejorar la entrega de servicios esenciales como la promoción del empleo, la orientación e intermediación laboral, las capacitaciones, la certificación de competencias y los subsidios al empleo. Además, permite articular de forma integrada el sistema de intermediación, capacitación, certificación, análisis y prospección laboral, lo que mejora significativamente el impacto de estas políticas en la empleabilidad de las personas<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Información obtenida en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196360>

<sup>8</sup> Información obtenida en: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/actualidad-inclusion/nueva-ley-inclusion-laboral-2024/>

<sup>9</sup> Información obtenida en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1198246>

*ii. Perfeccionamiento del Seguro de Cesantía*

En lo que concierne al Seguro de Cesantía, este ha experimentado una serie de modificaciones a raíz de la Ley N° 21.628, publicada en octubre de 2023. Estas reformas apuntan a mejorar las prestaciones del seguro en cinco ámbitos fundamentales.

En primer lugar, **se aumentaron las tasas de reemplazo asociadas a las prestaciones que se entregan a través de la Cuenta Individual de Cesantía**. Estas tasas corresponden al porcentaje del salario anterior que un trabajador desempleado recibe como parte de su seguro de cesantía. El objetivo es que los beneficiarios mantengan un mayor nivel de ingresos durante su periodo de desempleo.

En segundo lugar, **se amplió el Fondo de Cesantía Solidario (FCS)**, incrementando tanto las tasas de reemplazo como los límites mínimos y máximos de las prestaciones que este fondo otorga. Esto permite una mayor cobertura y protección para los trabajadores que no tienen suficientes recursos en su cuenta individual.

Además, **se flexibilizaron los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro**, facilitando su uso por parte de quienes enfrentan la pérdida del empleo. Junto con ello, se incorporaron beneficios especiales para casos excepcionales, como aquellos en que los trabajadores queden cesantes en zonas afectadas por catástrofes naturales, alertas sanitarias o estados de excepción constitucional por calamidad pública.

Otro cambio importante es la **incorporación de un aporte fiscal condicional que se activa si el valor del FCS disminuye a un nivel crítico**, garantizando así su sostenibilidad financiera. Por último, se modificó el concepto de apresto laboral, integrando la intermediación laboral como parte de las acciones orientadas a mejorar las posibilidades de empleo de las personas beneficiarias. Además, se otorgaron nuevas facultades al SENCE, tanto en el ámbito administrativo como en la fiscalización de los programas financiados por el FCS<sup>10</sup>.

*iii. Fortalecimiento y modernización del sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile Valora.*

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, conocido como “**Chile Valora**” es un organismo creado durante el primer Gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, cuyo origen se remonta a la ley N° 20.267, la cual entró en vigencia en agosto de 2008, y que desde 2010 reemplaza en esta función a ChileCalifica. Con esta ley además se perfeccionó el Estatuto de Capacitación y Empleo, y se creó la Comisión del Sistema, el cual cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, relacionándose directamente con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En términos generales, es un organismo que busca aumentar las competencias laborales de las personas, por medio de procesos de evaluación y certificación, para así enfrentar en mejores condiciones el mercado laboral, aportando a la empleabilidad, al bienestar de las personas trabajadoras y al desarrollo del país. Por esto mismo, para el Gobierno del presidente Gabriel Boric es muy relevante su modernización y fortalecimiento institucional, con el objeto de dotar con mejores condiciones laborales a las y los trabajadores. En este sentido, durante el 2023, el Gobierno presentó la Agenda

---

<sup>10</sup> Información obtenida en: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15739.html>

de Productividad con más de 40 medidas, la cual es el resultado del trabajo realizado con distintos gremios empresariales y la CUT, con la idea de mejorar la productividad estancada hace 15 años<sup>11</sup>.

El quinto de los nueve ejes de la Agenda de Productividad aborda la Capacitación y Reconversión Laboral, y, entre otros puntos, sostiene el **compromiso de modernizar y robustecer el mencionado Sistema**. Por ello, el Gobierno ingresó el **proyecto de ley que fortalece y moderniza la institucionalidad del Sistema Nacional mencionado**, siendo aprobado por unanimidad en diciembre de 2023 en la Cámara de Diputados y Diputadas, y el 30 de enero de 2024 por el Senado.

De este modo, el 15 de abril de 2024, y luego de una tramitación de sólo 4 meses, el presidente de la República, Gabriel Boric, promulgó la ley N° 21.666 de Modernización y Fortalecimiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora. Con ello, el servicio podrá disponer de recursos propios derivados de la Ley de Presupuesto, contar con oficinas regionales, pudiendo impulsar sus iniciativas de forma local. De esta forma, el Gobierno del presidente Gabriel Boric logra a través de un acuerdo con los actores incumbentes, materializado en una agenda común, mejoras ostensibles para la formación de miles de personas trabajadoras.

iv. *Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales*

Entre 2023 y 2024, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales alcanzó un **récord histórico al ejecutar 41.464 evaluaciones y otorgar 35.806 certificaciones, las cifras más altas desde su creación**. Con ello, al cierre de 2024, el sistema acumula un total de 216.444 procesos de evaluación realizados y 195.350 certificaciones otorgadas, lo que representa un 90% de efectividad. En cuanto a la participación femenina, en 2024 se entregaron 4.542 certificaciones a mujeres, equivalentes al 38% del total, cifra que refleja una disminución de cuatro puntos porcentuales en comparación con el año anterior<sup>12</sup>.

v. *Nueva Estrategia Nacional de Prospección Laboral*

En el 2023 el Ministerio del Trabajo y Previsión social público la primera Estrategia Nacional de Prospección Laboral **marca un hito en la capacidad del Estado para anticiparse a los cambios del mundo del trabajo**. Su objetivo central es consolidar un sistema robusto e integral de monitoreo y análisis de los desajustes entre la oferta y la demanda de ocupaciones en el país. Esta herramienta permitirá una adaptación más rápida y coordinada del ecosistema laboral -incluyendo formación, intermediación y políticas públicas- generando un impacto positivo en la empleabilidad de las personas y en la pertinencia de las respuestas del Estado frente a los desafíos del empleo del futuro<sup>13</sup>.

vi. *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), tiene como objetivo el mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, pero enfatizando en quienes tengan dificultades para acceder y continuar dentro del mercado

---

<sup>11</sup> Información obtenida en: <https://www.gob.cl/noticias/conozca-los-alcances-de-la-agenda-de-productividad-anunciada-por-el-gobierno-para-impulsar-el-crecimiento-y-dinamizacion-de-la-economia/>

<sup>12</sup> Información obtenida en: [https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2025/02/INFORME\\_PERSONAS\\_CERTIFICADAS\\_2023\\_2024.pdf](https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2025/02/INFORME_PERSONAS_CERTIFICADAS_2023_2024.pdf)

<sup>13</sup> Información obtenida en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1198246>

laboral. Para ello, entrega una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos para la habilitación laboral e incentivos para la contratación de trabajadores.

Durante el año 2024, se beneficiaron 1.927.091 personas a través de los programas de SENCE, **de las cuales un 57,8% fueron beneficiarias mujeres.**

**Tabla 3. Beneficiarios por programas SENCE, 2024.**

Programa	Mujer	Hombre	s/i sexo	Total
Programas de Formación y Certificación Laboral	38.231	24.628	-	62.859
Servicios de Intermediación Laboral	522.575	636.073	11.339	1.169.987
Subsidios al Empleo	553.264	140.981	-	694.245
Total de Personas Beneficiarias	1.114.070	801.682	11.339	<b>1.927.091</b>

Fuente: Sence

### C) TRABAJO DECENTE Y GÉNERO

- i. *Ratificación del Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.*

En el mes de junio de 2023, Chile depositó el instrumento que ratifica este Convenio, ante la Organización Internacional del Trabajo, el cual data del año 2019. De esta forma fue publicado en el Diario Oficial, el Decreto N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores, promulgándose la materia referida, **lo que supone un gran avance en materia de seguridad laboral para todas y todos los trabajadores de Chile.** Este convenio es la primera normativa internacional que aborda problemáticas laborales mediante normas específicas que regulan, sancionan y definen situaciones de violencia y acoso tanto laborales como relativas a la razón de género, reconociendo así el derecho de todas y todos los trabajadores a un ambiente laboral seguro y equitativo<sup>14</sup>.

Este convenio incluye a todas las personas asalariadas, cualquiera sea su situación contractual, y se aplica tanto en sectores públicos o privados como en sectores de la economía formales o informales. Respecto al compromiso que Chile asume al ratificar este documento, dice relación con **reforzar y proteger los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras**, velando por su integridad física y psíquica, es por esto por lo que este convenio permite.

- ii. *Ley N° 21.643 sobre Fortalecimiento de la legislación contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Ley Karin)*

El 15 de enero 2024, se publicó, en el Diario Oficial, la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, la que modifica el Código de Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de

<sup>14</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/convenio-190/>

prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo<sup>15</sup>.

Mediante esta ley, se modifica el Código del Trabajo, estableciendo que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, **lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación** basada en dicho motivo. Además, se introducen los conceptos de “violencia en el trabajo”, el cual se define ampliamente, y de “perspectiva de género”. Por otro lado, se amplía el concepto de acoso laboral; y exige que el empleador confeccione un nuevo Protocolo de Prevención, que debe contener una serie de elementos mínimos; también modifica la actual regulación de la denuncia, medidas de resguardo, investigación y sanción respecto del acoso sexual, haciéndose la misma regulación extensiva al acoso laboral y a la violencia en el trabajo, entre otros.

Desde el periodo de entrada en vigencia de la ley hasta el 21 de diciembre del 2024, la Dirección del Trabajo (DT) recibió 9.151 denuncias en el sector privado que califican bajo los criterios de la Ley Karin. De estas, 3.804 se encontraban en proceso de fiscalización activo al 01 de enero del 2025 el 67,8% fueron formuladas por mujeres, el 30,5% por hombres y el 1,7% por personas que no declararon su sexo. La mitad de las denuncias involucran a grandes empresas, mientras que el resto se reparte entre pequeñas (19%), medianas (18%) y microempresas (10%).

Los sectores económicos más afectados son el comercio (19,6%), la enseñanza (13,5%), los servicios administrativos (11,9%) y el rubro de alojamiento y comida (8,4%). En cuanto a las causales, el acoso laboral representa la gran mayoría de los casos con un 86,7%, seguido por acoso sexual (6,6%) y acciones violentas (6,7%). Territorialmente, la Región Metropolitana concentra el 28,7% de las denuncias, seguida de Valparaíso (14,7%), Araucanía (7%) y Antofagasta (6%), mientras que las regiones con menor incidencia son Arica y Parinacota (0,8%), Aysén (2,5%) y Los Ríos (2,9%)<sup>16</sup>.

### *iii. Ley de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar ha sido uno de los pilares del actual Gobierno, con el objetivo de garantizar el bienestar de las familias en el país. Este compromiso se ha traducido en importantes avances legislativos, entre los que destacan la Ley N° 21.561 -que reduce la jornada laboral- y la Ley N° 21.645 -que regula el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo cuando la naturaleza de las funciones así lo permita-.

Como se ha mencionado previamente, la Ley N° 21.561 no solo establece una disminución gradual de la jornada laboral, sino que incorpora medidas adicionales orientadas a la conciliación de la vida personal y familiar. Una de las más relevantes es la implementación de una banda horaria para padres, madres y cuidadores de niños y niñas de hasta 12 años, la cual les permite anticipar o retrasar el inicio de su jornada laboral, facilitando así la organización familiar.

Por su parte, la Ley N° 21.645 consagra de manera explícita el derecho al teletrabajo para quienes cumplen funciones compatibles con esta modalidad. Esta norma,

<sup>15</sup> Información obtenida en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

<sup>16</sup> Información reportada al 10/01/2025. <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-127332.html>

respaldada por los Ministerios de Desarrollo Social y del Trabajo, y destacada por el Presidente Gabriel Boric en la Cuenta Pública de 2023, busca proteger la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Uno de sus principales impactos es que establece el teletrabajo como un derecho para trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, de una persona con discapacidad, o en situación de dependencia severa o moderada. Es importante resaltar que este cuidado no requiere ser remunerado para acceder a dicho derecho.

Además del reconocimiento del teletrabajo como derecho, la ley contempla otras disposiciones relevantes. Entre ellas se encuentra el uso preferente del feriado legal para personas cuidadoras, así como el derecho a solicitar ajustes en los sistemas de turnos laborales. También se incorporan en el Código del Trabajo principios fundamentales como la parentalidad positiva, la corresponsabilidad social y la protección de la maternidad y la paternidad, los cuales deben orientar la interpretación y aplicación de toda la normativa laboral, así como las acciones de las autoridades competentes.

Según las estimaciones oficiales, el derecho al teletrabajo podría beneficiar directamente a más de 360.000 trabajadores y trabajadoras en Chile, marcando un hito en la incorporación de un enfoque de cuidado en el mundo del trabajo<sup>17</sup>.

iv. *Incorporación de Chile a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)*

En línea con su compromiso por avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, Chile fue aceptado en agosto de 2024 como nuevo miembro de la EPIC, instancia liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE. Esta adhesión, impulsada por los ministerios del Trabajo y de Relaciones Exteriores, refuerza los esfuerzos del país por cerrar las brechas salariales de género y consolidar políticas públicas que garanticen igualdad de oportunidades y trato en el mundo laboral. La decisión se enmarca en la participación de Chile en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, donde se dialogó con otros países comprometidos con la equidad salarial<sup>18</sup>.

v. *Proyecto de Equidad Salarial*

El 2024 el Gobierno patrocinó mediante indicaciones el proyecto de ley de Equidad Salarial, que busca garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, en línea con el Convenio 100 de la OIT. La iniciativa fue aprobada en general por unanimidad en la Comisión de Mujer y Equidad de Género del Senado, y a inicios de 2025 fue aprobada en particular, avanzando así a su revisión en la Comisión de Trabajo de la Cámara Alta. Esta propuesta representa un paso clave para adecuar la legislación chilena a los estándares internacionales de igualdad laboral<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Cifra obtenida en: [Entra en vigencia la Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social \(mintrab.gob.cl\)](https://www.mintrab.gob.cl/).

<sup>18</sup> Información obtenida en: <https://www.minrel.gob.cl/noticias-antecedentes/chile-se-integra-a-la-coalicion-internacional-para-la-igualdad-salarial>

<sup>19</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/comision-de-mujer-del-senado-aprobo-y-despacho-proyecto-de-ley-de-equidad-salarial-la-iniciativa-sera-vista-ahora-por-la-comision-de-trabajo-de-la-camara-alta/>

## D) FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

### *I. Mejores pensiones para Chile*

La reforma de pensiones presentada por el Gobierno en 2025 constituye un avance estructural para el país, al hacerse cargo de una de las deudas sociales más persistentes y sentidas: las bajas pensiones que reciben miles de personas mayores tras décadas de trabajo. Luego de más de diez años de intentos fallidos, esta propuesta logra instalar una solución concreta y con mirada de futuro, elevando de manera inmediata las pensiones más bajas y construyendo un sistema más justo y sostenible. En el corazón de la reforma está el fortalecimiento de la Pensión Garantizada Universal (PGU), con el objetivo de erradicar la pobreza en la vejez y garantizar un piso de protección social digno para todos y todas. Junto con esto, se establece un nuevo componente de seguridad social financiado por los empleadores, que permitirá incrementar los montos de pensión de manera solidaria, reconociendo especialmente a quienes han dedicado su vida al trabajo informal o a labores de cuidado que no fueron debidamente remuneradas.

Además, la reforma introduce transformaciones estructurales que apuntan a mejorar la eficiencia, transparencia y legitimidad del sistema. Por primera vez se incorpora la opción de elegir entre un gestor privado o una nueva institución pública para la administración de los fondos, promoviendo la libertad de elección sin dejar de lado el rol garante del Estado. Esta entidad pública de inversiones competirá en igualdad de condiciones con las AFP, reduciendo los riesgos individuales, evitando la concentración y priorizando el bienestar de los afiliados por sobre el lucro. Se trata de una propuesta que se alinea con estándares internacionales, que pone en el centro el derecho a una vejez digna y que cuenta con amplio respaldo ciudadano.

Esta reforma no es un punto de llegada, sino un punto de partida. Es el primer paso hacia cambios estructurales más profundos que deben avanzar en el sentido de terminar con el modelo de capitalización individual administrado por las AFP, que ha demostrado ser insuficiente e injusto para la mayoría del país. Lo que hoy se impulsa abre el camino para un verdadero sistema de seguridad social, basado en la solidaridad, la justicia y el compromiso del Estado con los chilenos y chilenas<sup>20</sup>.

### *ii. Perfeccionamiento del Seguro de Cesantía*

En lo que concierne al Seguro de Cesantía, este ha experimentado una serie de modificaciones a raíz de la Ley N° 21.628, publicada en octubre de 2023. Estas reformas apuntan a mejorar las prestaciones del seguro en cinco ámbitos fundamentales.

En primer lugar, **se aumentaron las tasas de reemplazo asociadas a las prestaciones que se entregan a través de la Cuenta Individual de Cesantía**. Estas tasas corresponden al porcentaje del salario anterior que un trabajador desempleado recibe como parte de su seguro de cesantía. El objetivo es que los beneficiarios mantengan un mayor nivel de ingresos durante su periodo de desempleo.

En segundo lugar, **se amplió el Fondo de Cesantía Solidario (FCS)**, incrementando tanto las tasas de reemplazo como los límites mínimos y máximos de las prestaciones

---

<sup>20</sup> Información obtenida en: <https://previsionsocial.gob.cl/pensiones-para-chile/>

que este fondo otorga. Esto permite una mayor cobertura y protección para los trabajadores que no tienen suficientes recursos en su cuenta individual.

Además, **se flexibilizaron los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro**, facilitando su uso por parte de quienes enfrentan la pérdida del empleo. Junto con ello, se incorporaron beneficios especiales para casos excepcionales, como aquellos en que los trabajadores queden cesantes en zonas afectadas por catástrofes naturales, alertas sanitarias o estados de excepción constitucional por calamidad pública.

Otro cambio importante es la **incorporación de un aporte fiscal condicional que se activa si el valor del FCS disminuye a un nivel crítico**, garantizando así su sostenibilidad financiera. Por último, se modificó el concepto de apresto laboral, integrando la intermediación laboral como parte de las acciones orientadas a mejorar las posibilidades de empleo de las personas beneficiarias. Además, se otorgaron nuevas facultades al SENCE, tanto en el ámbito administrativo como en la fiscalización de los programas financiados por el FCS<sup>21</sup>.

iii. *Apoyo Económico a las personas trabajadoras y sus familias*

Consciente del impacto que han tenido la inflación, el ajuste económico y diversas catástrofes en los hogares del país, **el Gobierno impulsó una serie de medidas orientadas a aliviar la carga económica de los y las trabajadoras y de los sectores más vulnerables**. Estas políticas han sido fundamentales para reforzar la seguridad económica de miles de familias, especialmente aquellas con menores ingresos.

Entre las iniciativas destacadas se cuenta el aumento permanente de la Asignación Familiar y Maternal y del Subsidio Único Familiar, así como la extensión del universo de beneficiarios<sup>22</sup>. También se implementaron apoyos extraordinarios como el Bolsillo Familiar Electrónico<sup>23</sup>, destinado a compensar el alza en el costo de la canasta básica de alimentos, y un incremento casi del doble en el monto del Bono Invierno. A esto se suman subsidios transitorios para micro, pequeñas y medianas empresas, un subsidio laboral incluido en el Plan de Recuperación y Ayudas Tempranas<sup>24</sup>, apoyo directo a trabajadores y trabajadoras afectadas por los incendios, y la condonación de intereses moratorios en créditos otorgados por la Dirección General del Crédito Prendario, entre otras medidas que evidencian el compromiso del Estado con el bienestar de su gente en tiempos difíciles.

## E) SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

i. *Convenio N° 176 de la OIT*

Por otra parte, el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, del año 1995, conocido como el Convenio 176 de la OIT fue ratificado en diciembre de 2023 por Chile, lo que refleja **un gran paso para Chile en materia de seguridad para los trabajadores mineros** y también manifiesta el compromiso de Chile por adoptar acuerdos internacionales que vayan en directa relación con esta materia.

Este convenio representa el fortalecimiento de los derechos de las y los trabajadores del rubro minero, especialmente en lo referente al derecho a consulta y participación en

<sup>21</sup> Información obtenida en: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15739.html>

<sup>22</sup> Información obtenida en: <https://ips.gob.cl/noticias/conozca-el-nuevo-monto-de-la-asignacion-familiar-y-maternal>

<sup>23</sup> Información obtenida en: <https://www.bolsilloelectronico.gob.cl/>

<sup>24</sup> Información obtenida en: <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/plan-de-recuperacion-ayudas-tempranas>

las medidas de seguridad y salud, además de clarificar conceptos esenciales como a quienes se considera “empleadores”. Este convenio además señala y especifica los derechos y obligaciones de las y los trabajadores del sector minero, así como una serie de medidas y regulaciones para adecuar los contenidos de este documento a la legislación del país que lo ratifica.

**Chile al ratificar este acuerdo se compromete a velar por la integridad de todas y todos los trabajadores de este rubro**, así como promover que todas las empresas adopten los compromisos y responsabilidades en pro de asegurar un clima laboral seguro para sus trabajadores<sup>25</sup>.

ii. *Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 – 2028*

Esta política constituye un avance histórico en la consolidación del trabajo decente en Chile. **Por primera vez, el país cuenta con una hoja de ruta integral para garantizar entornos laborales seguros, saludables y dignos, reconociendo la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental.** La política promueve un enfoque preventivo en la gestión de riesgos, incorpora transversalmente el enfoque de género y diversidad, y asegura una cobertura universal para todas las personas trabajadoras, incluyendo a independientes e informales. Además, fortalece la fiscalización, moderniza la normativa vigente y fomenta la salud mental, la prevención de la violencia y el diálogo social. Con ello, el Gobierno da un paso fundamental para reducir accidentes laborales, enfermedades profesionales y desigualdades en los espacios de trabajo, avanzando hacia una cultura preventiva con justicia y equidad laboral<sup>26</sup>.

iii. *Ratificación del Convenio N°155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*

La ratificación del Convenio N°155 marca un avance trascendental en la protección laboral en nuestro país. **Este convenio establece la obligación del Estado de formular, aplicar y revisar una política nacional coherente en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.** Su enfoque integral exige que empleadores y trabajadores colaboren activamente en la implementación de medidas preventivas, promueve el control de los riesgos laborales en el origen, y garantiza el derecho de las y los trabajadores a ser informados y consultados sobre los peligros en su entorno laboral. **Con esta ratificación -la décima y última de los convenios fundamentales de la OIT-, el gobierno del Presidente Gabriel Boric completa un compromiso histórico con los derechos humanos en el trabajo y refuerza el estándar de trabajo decente en el país**<sup>27</sup>.

#### **D) FORTALECIMIENTO DEL TRIPARTISMO Y EL DIÁLOGO SOCIAL: DIÁLOGOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL**

El Gobierno ha reafirmado su compromiso con el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo mediante el impulso de la negociación colectiva multinivel. A través de un amplio proceso de diálogo social desarrollado durante 2024, el Ministerio del

---

<sup>25</sup> Información obtenida en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-736848.html#:~:text=El%20Convenio%20176%20constituye%20un,riesgos%20presentes%20en%20esta%20industria.>

<sup>26</sup> Información obtenida en: <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/PNSST-2024-2028.pdf>

<sup>27</sup> Información obtenida en: <https://previsionsocial.gob.cl/congreso-despacho-proyecto-de-acuerdo-que-ratifica-el-convenio-155-y-chile-completa-la-adopcion-de-las-10-normas-fundamentales-de-la-oit#:~:text=Valpara%C3%ADso%2C%2006%20de%20marzo%20de,para%20las%20y%20los%20trabajadores.>

Trabajo convocó a más de 400 organizaciones sindicales, empresariales y académicas en 16 encuentros territoriales y 4 nacionales, recogiendo visiones para avanzar hacia un modelo más democrático y participativo de relaciones laborales. Esta etapa de escucha culminó con la sistematización de las audiencias y la elaboración de un proyecto de ley, el cual se espera sea presentado prontamente para su tramitación en el Congreso. Con ello, se da un paso clave hacia una modernización laboral centrada en la justicia social, el diálogo tripartito y la mejora de las condiciones de trabajo<sup>28</sup>.

## 5) CONCLUSIONES

Chile vive hoy un momento histórico en materia laboral. Luego de décadas de políticas centradas en el mercado y en la precarización de la fuerza de trabajo, el actual Gobierno ha asumido con decisión política el desafío de avanzar hacia un modelo de desarrollo más justo, inclusivo y centrado en el bienestar de las personas. En estos años, se han impulsado reformas profundas que han comenzado a saldar deudas históricas con los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, demostrando que es posible compatibilizar crecimiento económico con justicia social, y gobernabilidad con transformaciones.

Desde una perspectiva poskeynesiana, los datos recientes del mercado laboral reflejan una reconfiguración del régimen de crecimiento. Esta transformación se expresa en tres dimensiones interrelacionadas: la recuperación del poder del trabajo en la distribución funcional del ingreso, el fortalecimiento de la demanda interna como motor económico y un nuevo protagonismo del Estado en el proceso de acumulación. El avance en derechos laborales no solo redistribuye riqueza, sino que redefine las bases del desarrollo económico.

La reducción progresiva de la jornada laboral a 40 horas semanales y el incremento sostenido del salario mínimo -que alcanzó los \$500.000 en 2024 y proyecta \$529.000 en 2025- no son simples mejoras contractuales. Son medidas redistributivas que alteran la relación capital trabajo y colocan al salario como motor de la economía. En clave poskeynesiana, el ingreso de los trabajadores no es solo un costo, sino una fuente de demanda capaz de activar círculos virtuosos de inversión, empleo y crecimiento.

Este proceso no está exento de tensiones. La redistribución del ingreso genera un desplazamiento desde las ganancias hacia los salarios, reabriendo el clásico conflicto distributivo. Sin embargo, su implementación -sin impactos negativos en el empleo ni la inversión- revela que la economía chilena tiene espacio para avanzar hacia una mayor equidad sin sacrificar eficiencia. Desde la mirada kaleckiana, la inversión responde más a la evolución de la demanda que a la rentabilidad pasada, lo que refuerza la lógica del actual enfoque.

Chile ha comenzado, así, a transitar desde un régimen de crecimiento orientado por las ganancias (*profit-led*) hacia uno impulsado por los salarios (*wage-led*). La formalización de más de 600 mil empleos -con una participación femenina del 57,9%- ha elevado estructuralmente los ingresos de los hogares, ampliando la demanda efectiva, elemento central para la estabilidad macroeconómica en la visión poskeynesiana.

---

<sup>28</sup> Información obtenida en: <https://www.mintrab.gob.cl/ministerio-del-trabajo-culmina-dialogos-sociales-sobre-negociacion-colectiva-multinivel-para-dar-paso-a-la-sistematizacion-de-las-audiencias-y-la-elaboracion-del-proyecto-de-ley/>

El descenso sostenido en la cantidad de trabajadores con jornadas de 45 horas y el aumento de quienes laboran entre 31 y 44 horas revelan una reorganización del tiempo de trabajo que mejora el equilibrio entre la vida y el empleo. Este cambio no implica pérdida de productividad, sino una mayor eficiencia social y económica, ya que promueve empleos productivos, distribuye mejor el tiempo y el poder dentro del proceso productivo.

A diferencia de la visión neoclásica que concibe al Estado como un mero corrector de fallas, la economía política poskeynesiana lo entiende como un actor estratégico en la formación de expectativas, la inversión y la estabilidad económica. La experiencia chilena reciente respalda esta idea: los aumentos al salario mínimo han sido acompañados de subsidios a las MiPymes, reajustes a las asignaciones familiares y acuerdos con la CUT, lo que evidencia una acción estatal coordinada, con capacidad para generar certezas y sostener reformas transformadoras.

En paralelo, avances legislativos como la Ley Karin, la ratificación de convenios clave de la OIT y la modernización del sistema de certificación de competencias laborales (ChileValora), han fortalecido la institucionalidad laboral y contribuido a consolidar un marco de equidad que puede sostenerse en el tiempo. Tal como afirmaba Joan Robinson, *no hay equilibrios naturales en la economía; son las instituciones las que moldean el comportamiento económico y determinan su dirección.*

Este proceso no es solo técnico ni económico: también es ideológico. Lo que se está disputando es el modelo de desarrollo y el rol que debe tener el trabajo dentro de él. La narrativa dominante -que vincula productividad con precariedad, eficiencia con bajos salarios y competitividad con desregulación- comienza a ceder paso a un nuevo relato, donde el trabajo decente es pilar de la cohesión social y condición de una democracia robusta.

Desde esta perspectiva poskeynesiana, toda política económica es también una política de poder. Las reformas laborales que ha impulsado el Gobierno no son medidas aisladas, sino parte de un proyecto político más amplio: uno que redefine las reglas del juego para situar el bienestar colectivo y el trabajo digno como ejes del crecimiento.

Así, lo que vive Chile no es simplemente un ciclo económico favorable, sino una ruptura con el patrón neoliberal que marcó las últimas décadas. El desafío que viene es consolidar este giro: avanzar en la negociación colectiva multinivel, mejorar la calidad del empleo, concretar la reforma previsional y evitar retrocesos frente a las presiones restauradoras del capital.

Lo que está en juego no es una reforma sectorial más, sino el modelo de país. Se trata de dejar atrás la precariedad estructural y construir una democracia social que reconozca el valor del trabajo como fundamento de la justicia, la igualdad y la cohesión nacional. Este es el horizonte que ha comenzado a abrirse, y solo podrá consolidarse si Chile continúa avanzando con gobiernos comprometidos con su gente, con sus trabajadores y con el futuro común.

En última instancia, al situar al trabajo en el centro, Chile comienza a demostrar que la justicia distributiva no es obstáculo para el crecimiento, sino su condición más sólida, estable y duradera.

## BIBLIOGRAFÍA

- Kalecki, M. (1971). Teoría de la dinámica económica. FCE.
- Kalecki, M. (1990). Ensayos escogidos sobre dinámica económica. Siglo XXI.
- Lavoie, M. (2014). Post-Keynesian Economics: New Foundations. Edward Elgar.
- Blecker, R. A. (2002). "Distribution, Demand and Growth in Neo-Kaleckian Macro Models". En Setterfield, M. (ed.) The Economics of Demand-Led Growth. Edward Elgar.
- Stockhammer, E. (2004). "Explaining European unemployment: testing the NAIRU theory and a Keynesian approach". International Review of Applied Economics, 18(1).
- Onaran, Ö. & Galanis, G. (2012). "Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects". ILO Working Paper No. 40.
- Taylor, L. (2004). Reconstructing Macroeconomics. Harvard University Press.
- Palley, T. (2012). From Financial Crisis to Stagnation. Cambridge University Press.