

COSTOS LABORALES PODRÍAN SUBIR MÁS DE 50% DEBIDO A LAS REFORMAS DE ESTE GOBIERNO

- El desempleo se mantiene elevado en 8,7%, con un déficit cercano a 293 mil empleos como consecuencia de una creación de empleos que sigue en niveles históricamente bajos.
- La implementación de leyes recientes -reducción de jornada, alzas del salario mínimo y reforma de pensiones- ha incrementado los costos laborales en casi 24% real, muy por encima del crecimiento de la productividad, lo que limita la contratación y fomenta la destrucción de empleos formales.
- Para revertir esta situación se requiere evitar nuevas cargas regulatorias que aumentan los costos de las empresas, especialmente de las de menor tamaño, y generar condiciones que impulsen el crecimiento económico y la productividad, favoreciendo la creación de empleo formal.

La débil situación del mercado laboral es reflejo no solamente de una economía que crece muy modestamente, sino que también del alza de los costos laborales que han tenido que enfrentar las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, de la mano de la aprobación de un conjunto de leyes laborales. Estos costos seguirán aumentando mientras estas leyes continúen implementándose, por lo que es necesario concentrar esfuerzos en al menos no seguir aumentando el costo de contratación y generar las condiciones necesarias para que la economía vuelva a crecer con fuerza, de modo que se generen más empleos formales.

UN MERCADO LABORAL ESTANCADO

El mercado del trabajo no repunta. La tasa de desempleo se mantiene en niveles persistentemente elevados, ubicándose en 8,7%, muy por sobre sus valores promedio prepandemia (6,9%), afectando principalmente a mujeres (9,7%, cerca de 2 puntos porcentuales por sobre los hombres) y a jóvenes y mayores de 55 años, cuyas tasas se ubican en 21,6 y 6% respectivamente.

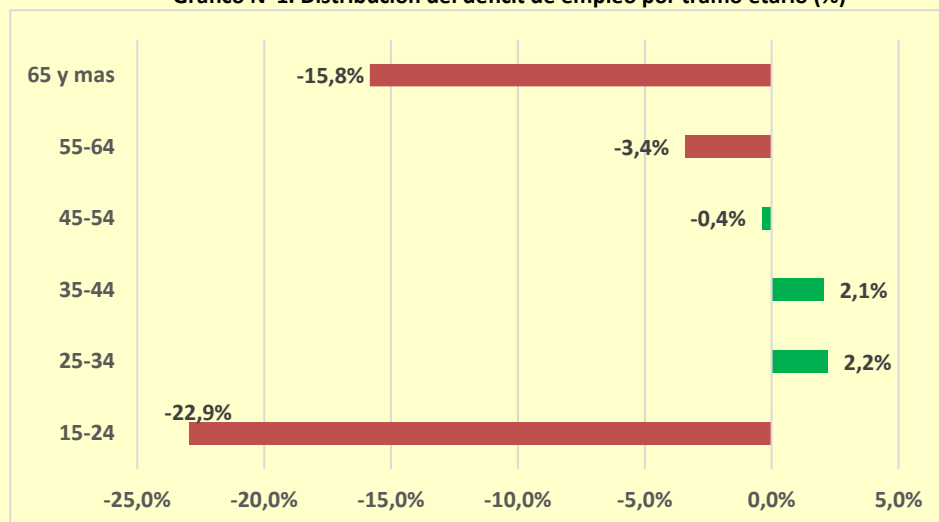
El panorama tampoco es auspicioso por el lado de la creación de empleo. Desde el segundo semestre de 2022 que el crecimiento del empleo ha venido disminuyendo, pasando de crecer 10% promedio¹, a 0,8% según el último dato correspondiente al

¹ De la mano de la recuperación postpandemia y hasta junio de 2022.

trimestre mayo-julio. Esto significa que se crearon cerca de 73.000 nuevos puestos de trabajo el último año, una de las cifras más baja desde que se tiene registro en los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)². Esto significa que la tasa de ocupación no retoma su nivel previo a la pandemia³, faltando por recuperar cerca de 293.000 puestos de trabajo, los que se concentran principalmente en jóvenes y mayores de 55 años, consistente con las tasas de desempleo más altas en estos grupos etareos. Dentro de este último grupo, especialmente entre quienes tienen más de 65 años (ver Gráfico N°1).

DÉFICIT DE PUESTOS DE TRABAJO AFECTA A JÓVENES Y MAYORES DE 65 AÑOS

Gráfico N°1. Distribución del déficit de empleo por tramo etario (%)



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Si bien en los últimos meses, los datos del INE han mostrado una destrucción de empleos informales, la informalidad laboral sigue estando en niveles preocupantes, afectando a cerca de 2.430.000 personas, equivalente a una tasa de informalidad de 26%⁴. Sin embargo, si se analizan los datos administrativos, por ejemplo, las de cotizaciones previsionales que elabora la Superintendencia de Pensiones, el número de cotizantes -un *proxy* de empleos formales- ha crecido en promedio 1,5% anual en los últimos 6 meses, menos de la mitad de lo que registra el dato del INE. Así, el dato de la Superintendencia es más consistente con el bajo crecimiento de la economía y

² Sin considerar el periodo de pandemia.

³ Dato al trimestre terminado en febrero de 2020.

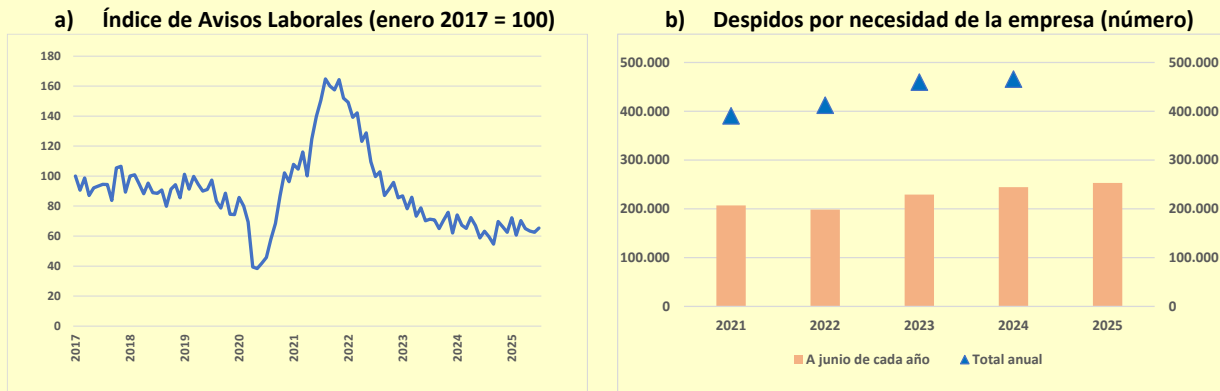
⁴ Otras estimaciones como las realizadas por David Bravo, muestran una tasa de informalidad más elevada que se ubica en 37,4%.

con otros indicadores del mercado formal por el lado de la demanda por trabajo, por lo que las cifras del INE deben ser tomadas con cautela y analizadas con mayor detalle.

En tanto, el índice de avisos laborales levantado por el Banco Central⁵ ha venido disminuyendo sostenidamente desde la segunda mitad de 2022, ubicándose hoy en niveles no observados desde que se construye este dato, a partir de 2017. A su vez, los datos de despidos por necesidad de la empresa, publicados por la Dirección del Trabajo, también han mostrado un importante incremento alcanzando un aumento de 20% en el último dato correspondiente al mes de junio, respecto del mismo periodo del año anterior y un crecimiento anual de 3,5% cuando se compara el acumulado del primer semestre respecto de igual periodo del año (ver Gráfico Nº2).

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL MUESTRAN UN MARCADO DEBILITAMIENTO DE LA DEMANDA POR EMPLEO FORMAL

Gráfico Nº2. Índice de Avisos Laborales y despidos por necesidad de la empresa



Fuente: Banco Central de Chile.

Fuente: Dirección del Trabajo.

FUERTE AUMENTO DE LOS COSTOS LABORALES DURANTE ESTE GOBIERNO (Y VIENEN NUEVAS ALZAS)

Durante este Gobierno el costo laboral por hora ha experimentado un fuerte aumento, de la mano de la implementación de un conjunto de leyes que se han aprobado desde 2023. En primer lugar, la Ley Nº 21.561 que disminuye la jornada laboral de 45 a 40 horas, publicada en abril de 2023, seguida por la Ley Nº 21.578 que aumentó el salario mínimo de \$410.000 a \$500.000 de mayo de 2023. A estas, se suman la Ley Nº21.735 de Reforma de Pensiones publicada en marzo de este año que

⁵ Una forma de analizar una evolución de la demanda por empleo.

eleva la cotización de manera gradual y la Ley Nº 21.751 de mayo recién pasado, que volvió a elevar el salario mínimo primero a \$529.000 a partir de junio de este año, para luego llegar a \$539.000 en enero de 2026.

Si bien la jornada laboral solo se ha reducido una hora y la reforma de pensiones implicó el aumento en agosto de la cotización en un 1%, el alza de costos, considerando el efecto conjunto acumulado de las leyes señaladas, a diciembre de este año es de 23,7% real⁶, donde la principal causa del alza es la variación experimentada por el salario mínimo⁷, que afecta principalmente a trabajadores que tienen niveles de calificación más bajos y que alcanzan menores ingresos, pero que también presiona al alza los costos de contratación del resto de los trabajadores.

**LOS COSTOS LABORALES HAN AUMENTADO 24% ENTRE ABRIL DE 2023 Y AGOSTO DE 2025
COMO RESULTADO DE UN CONJUNTO DE LEYES LABORALES (1)**

Tabla Nº1. Descomposición del alza de costos laborales

Variable	Incremento de costos
Aumento del salario mínimo	29%
Reducción de la jornada laboral	3%
Aumento de cotización para pensiones (2)	1,3%
Total incremento nominal	33,3%
Inflación del periodo	9,6%
Total incremento descontada la inflación	23,7%

(1) Considera variación de IPC del periodo abril 2023 (mes previo a la entrada en vigencia de la Ley Nº 21.578) a agosto 2025 (proyección de 4,2% anual).

(2) (2) Es superior al 1% ya que incluye el efecto de ser calculado sobre el salario mínimo y la jornada laboral vigentes.

Fuente: LyD.

Este mayor costo irá aumentando en la medida en que estas leyes continúan su implementación. En efecto, el costo laboral habrá aumentado hasta en 30% real hacia

⁶ Medido respecto al salario mínimo de \$ 410.000, además de la reducción de la jornada laboral en una hora, el aumento de la cotización para pensiones en 1pp y considerando una variación anual de IPC de 4,2% en agosto de este año para calcular la variación del periodo comprendido entre abril 2023 y agosto 2025.

⁷ El alza del salario mínimo, genera que no existan grandes diferencias salariales entre trabajadores con distintos grados de calificación (lo que se conoce como *wage compression*), lo que hace que disminuyan los incentivos de los trabajadores a estudiar y capacitarse. También surgen presiones para aumentar los salarios dentro de la empresa, sobre todo de aquellos que los tienen en torno al salario mínimo, pero tienen más experiencia o más estudios, produciéndose un aumento de los costos en remuneraciones en trabajadores que tenían sueldos superiores al mínimo.

finés del 2026⁸. Esto se explica por el alza de un 2% adicional⁹ producto de la reforma de pensiones; la jornada laboral ya se habrá reducido en 3 horas (será de 42 horas) y el salario mínimo sea de \$539.000.

Con todo, en 2033¹⁰ cuando se haya alcanzado la totalidad del alza de cotización para pensiones¹¹, la jornada laboral sea de 40 horas¹² y asumiendo que el monto actual del salario mínimo solo se reajusta por IPC, los costos habrán aumentado casi un 55% real¹³.

En efecto, el aumento de los costos laborales dentro de las empresas, ha tenido un efecto negativo en el empleo, pues las empresas deben ajustarse si estos mayores costos no van acompañados de niveles más altos de productividad. De acuerdo al último informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP), la productividad laboral prácticamente no ha crecido en la última década -entre 2014 y 2024 lo hizo a un ritmo de 0,9%¹⁴-, una situación muy distinta a la que ocurrió entre 1990 y 2013 cuando creció 3,2%, en promedio. Las cifras de los últimos años sitúan a Chile como el cuarto país de la OCDE con menor productividad laboral¹⁵.

En esta línea, el Banco Central (2024)¹⁶ estimó que el aumento de salario mínimo implicó para las empresas con mayor proporción de trabajadores afectados al salario mínimo, que son micro y pequeñas empresas¹⁷, un alza de los salarios promedio de 7,8% y una reducción del empleo en torno a 8% acumulado¹⁸. Además, este mismo organismo en el último IPoM, señaló que el alza de los costos laborales ocurre a la par

⁸ Dependiendo de la proporción de trabajadores afectados al mínimo que tenga cada empresa.

⁹ Si bien la reforma de pensiones estipula para 2026 un aumento de cotización de 3,5pp., dentro de esta se consideran 1,5 pp. que hoy ya se destinan al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS). Por lo tanto, para efectos de este cálculo, se considera el incremental efectivo respecto de lo que hoy cotiza el empleador, equivalente a 2pp. adicional.

¹⁰ De acuerdo a la transición del escenario base que considera que se recauda lo estipulado en la Ley de Cumplimiento Tributario.

¹¹ 8,5% en total incluyendo al SIS.

¹² Jornada vigente a partir de 2028.

¹³ Considera una variación anual de IPC a diciembre de cada año de 3%.

¹⁴ Ver [aquí](#).

¹⁵ Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, en base a *OCDE Productivity Compendium Indicators (2024)*.

¹⁶ "Efectos en el mercado laboral de cambios recientes en el salario mínimo". Minuta citada en el Recuadro I.2 del IPoM de diciembre de 2024.

¹⁷ Es decir, empresas que tienen una proporción promedio de 71,03% de trabajadores afectados al salario mínimo son de menor micro y pequeñas empresas.

¹⁸ Para el periodo comprendido entre marzo 2023 y agosto de 2024.

de una lenta creación de empleos y un incremento de la tasa de desocupación, donde las empresas reportan cierta preocupación por el alza de los costos laborales a futuro¹⁹. En efecto, el Índice de Costos Laborales (ICL) reportado por el INE al mes de junio, mostró un crecimiento real de 3,7% alcanzando niveles que no se veían desde 2017²⁰.

Las estimaciones anteriores no consideran la aprobación de nuevas leyes. Por ejemplo, el proyecto de ley de sala cuna que hoy se tramita en el Congreso²¹ considera un alza de cotización de 0,2pp. de la remuneración²². Además, si asumimos que el salario vital que propone la candidata Jeannette Jara en su programa de gobierno, se traduce en un aumento del salario mínimo de \$750.000²³, los costos aumentarían significativamente los siguientes 4 años, alcanzando un acumulado de 90% real a 2029²⁴.

Con todo, estas cifras no consideran otras alzas de costos que las empresas han tenido que enfrentar, como por ejemplo el alza de las tarifas eléctricas²⁵. Por lo tanto, se deben evitar nuevas alzas de costos en la contratación que no vayan de la mano con mejoras de la productividad porque, de lo contrario, la creación de empleos formales seguirá debilitándose y afectando la contratación de nuevos trabajadores.

REFLEXIONES FINALES

El mercado laboral chileno sigue mostrando un débil desempeño: la tasa de desempleo se mantiene muy por encima de su promedio prepandemia, afectando principalmente a mujeres, jóvenes y personas mayores de 55 años. La creación de empleo se ha desacelerado de forma significativa desde 2022, alcanzando registros

¹⁹ Informe de Percepciones de Negocio (IPN), a mayo 2025.

²⁰ El ICL mide la evolución nominal del costo laboral por hora total en el que incurren las empresas para mantener a sus trabajadoras y trabajadores (base promedio año 2023=100). Para calcularlo en términos reales se descuenta inflación. El indicador se construye a partir de la información que entregan las empresas en la encuesta mensual de remuneraciones y costos laborales (EMRCL), que es aplicada a una muestra de seguimiento de empresas seleccionadas a partir de las unidades que contestaron la encuesta estructural de remuneraciones y costos laborales (EERCL).

²¹ Boletín N° 14.782-13.

²² Si bien es necesario avanzar en modificar el artículo 203 del Código del Trabajo, existen otras formas de financiar la sala cuna universal. Ver Tema Público de LyD N° 1692-2, del 12 de Junio de 2025.

²³ A diferencia del programa presentado durante las elecciones primarias, el sueldo vital se compondría de un alza del sueldo mínimo, subsidios a las empresas de menor tamaño y transferencias monetarias a los trabajadores.

²⁴ Considerando inflación anual a diciembre de cada año de 3%.

²⁵ Ver [aquí](#).

históricamente bajos, lo que mantiene un déficit cercano a 293 mil empleos. A su vez, los indicadores de demanda por trabajo -como avisos laborales y despidos por necesidad de la empresa- confirman que las empresas han optado por desvincular trabajadores y no reemplazarlos.

El aumento del salario mínimo junto a la implementación de otras leyes ha significado un alza de 23,7% real, muy por sobre el crecimiento de la productividad laboral. Esto ha generado desequilibrios en el mercado laboral, inhibiendo la contratación de nuevos trabajadores y también afectando negativamente el empleo formal, ya debilitado por el bajo crecimiento económico.