

DE
PUÑO
Y LETRA



PABLO GARCÍA

Mercado laboral y productividad: El crecimiento que nos falta

Existe amplio acuerdo en que Chile necesita crecer más. El debate se ha centrado en el lado macroeconómico del problema: ahorro, inversión y obstáculos a la ejecución de proyectos. Sin embargo, un enfoque complementario —de naturaleza microeconómica— resulta igualmente necesario. La productividad se gesta en la relación de los trabajadores con su empresa, a través de la tecnología, la gestión y la acumulación de competencias. El mercado laboral es, por tanto, un canal central a través del cual opera la productividad y desde donde se gesta el crecimiento.

La evidencia apunta a fricciones estructurales persistentes en Chile. En 2023, la tasa de empleo de la población de 15 a 64 años fue de 62,6%, frente a un promedio OCDE de 69,4%. Cerrar esa brecha generaría alrededor de 700.000 empleos adicionales. La informalidad alcanzó un 26,5% en el primer trimestre de 2026. Estas brechas no se distribuyen uniformemente: el empleo formal funciona mejor entre trabajadores de mayores ingresos y peor en los segmentos más vulnerables, reforzando un mercado laboral segmentado y disfuncional. Abordar este problema exige actuar en al menos tres dimensiones.

La primera es la rigidez de la regulación laboral. La indemnización por despido de un trabajador es varias veces el equivalente OCDE. Pero eso no genera protección sino que fragilidad: alrededor del 40% de los ocupados lleva menos de un año en su puesto, revelando incentivos débiles para vínculos de largo plazo. La rigidez afecta la movilidad interna: cambios de funciones son difíciles, cuando vemos transformaciones tecnológicas aceleradas. Se ha discutido por mucho tiempo la posibilidad de indemnizaciones a todo evento, menos onerosas, potenciando el seguro de cesantía.

La segunda dimensión es que el actual Código del Trabajo obliga a empresas con más de veinte trabajadoras a proveer sala cuna, largamente diagnosticado como un desincentivo a la contratación femenina. Avanzar hacia un cuidado infantil universal, financiado mediante una cotización general, trasladaría el costo desde un umbral ligado a la contratación femenina hacia una base más amplia, como lo establece un proyecto de ley en la actualidad en el Congreso. La relevancia macroeconómica es material: elevar la participación femenina hacia niveles de economías OCDE desarrolladas implicaría cerca de 900.000 trabajadoras adicionales. Un segundo ingreso formal reduce la probabilidad de caer en pobreza tras un *shock* adverso. La evidencia en Jackson, Turner y Bastian (2026) muestra que la universalidad en

el cuidado preescolar en ciudades de EE.UU. fue un multiplicador de la formalidad, la participación, y de los ingresos.

La tercera dimensión es la capacitación. La encuesta OCDE de competencias adultas de 2023 indica que más de la mitad de los adultos en Chile se ubicó en niveles bajos de comprensión lectora y competencias numéricas. Las empresas no pueden adoptar nuevas tecnologías sin trabajadores capaces de utilizarlas. Cerca del 80% de los recursos públicos de capacitación se canaliza mediante la franquicia tributaria Sence, mecanismo que beneficia a trabajadores de empresas grandes con salarios sobre el promedio, y cuyas evaluaciones muestran efectos limitados sobre empleabilidad e ingresos. Considerar su eliminación abre la posibilidad a reformar la franquicia.

La gran minería ofrece una lección en Chile. Según Aninat y Pérez, en un reporte reciente de la Escuela de Negocios UAI del 2026, e indicadores CCM-Eleva 2026, las mujeres representan un 24% del empleo en las grandes compañías mineras chilenas, por sobre Australia, Canadá, Estados Unidos y Perú. Esta fue una respuesta de la industria al enfrentar grandes ciclos de inversión y cambios organizacionales ligados a la automatización, creando la necesidad de ampliar el *pool* de talento disponible. Cuando las empresas enfrentan restricciones de capital humano y los puestos se rediseñan, el empleo femenino aumenta sin tratar la inclusión como objetivo separado de la productividad.

El desafío de crecimiento no depende solo de la inversión agregada, sino que también de si el mercado laboral asigna y utiliza eficientemente el talento disponible. Los diagnósticos están claros y en buena hora el ministro Rau convocó a un grupo transversal de expertos en la materia. Finalizar ya la tramitación de la sala cuna universal en el Congreso constituiría la muestra concreta de que existe voluntad política para pasar del diagnóstico a la acción.

EL MERCADO LABORAL ES UN
CANAL CENTRAL A TRAVÉS
DEL CUAL OPERA LA
PRODUCTIVIDAD Y DESDE
DONDE SE GESTA EL
CRECIMIENTO.