

Chile necesita más de un motor para la agenda pro empleo

Las PYME enfrentan desafíos estructurales en el país, entre ellos una alta carga regulatoria, escaso acceso a financiamiento y limitadas capacidades de gestión. A esto, se suma una problemática laboral que no puede ser ignorada: siendo responsables del 64 % del empleo formal en Chile, estas empresas tienen un rol fundamental en la generación de trabajo y cohesión social, pero muchas veces deben enfrentar exigencias normativas pensadas para grandes empresas, lo que dificulta su cumplimiento y sostenibilidad.

Las cifras recientes confirman lo que ya muchos intuíamos: Chile enfrenta una emergencia en materia de empleo. La tasa de desocupación se sitúa en 8,9%, alcanzando un 9,9% en el caso de las mujeres. Lo más preocupante no es solo la cantidad de personas desempleadas, sino la incapacidad estructural de nuestra economía para generar empleo formal y de calidad. Entre febrero y abril de este año se crearon apenas 141 empleos, mientras la productividad laboral lleva una década estancada con un crecimiento promedio de solo 0,1%.

Además, aún no recuperamos la tasa de ocupación prepandemia (58,2%). En el trimestre abril-junio de 2025, la tasa se ubicó en 56,4%, lo que representa un déficit de 294 mil empleos respecto del nivel previo a la crisis sanitaria. Al analizar los grupos más rezagados, se observa que el rezago se concentra en los trabajadores por cuenta propia y en las trabajadoras de casa particular. En cambio, los trabajadores depen-



KATIA TRUSICH
DIRECTORA
OBSERVATORIO
CORPORACIÓN
GRANDE PYME



DAVID BRAVO
DIRECTOR CENTRO
UC DE ENCUESTAS
Y ESTUDIOS
LONGITUDINALES

dientes (asalariados) en su conjunto ya superan levemente su nivel de ocupación pre pandemia.

Sin embargo, al desagregar por tamaño de empresa, se revela una realidad heterogénea entre los asalariados privados: las microempresas tienen hoy un nivel de ocupación un 14 % inferior al prepandemia, lo que equivale a 168 mil empleos menos. Las pequeñas empresas presentan un déficit menor, pero aún significativo, con 50 mil empleos menos. En contraste, las medianas empresas han liderado la recuperación del empleo, superando los niveles anteriores, y las grandes empresas presentan una leve mejora respecto del

período pre pandemia.

Este rezago en las micro y pequeñas empresas ha sido profundizado por factores como el aumento del salario mínimo que, aunque necesario en términos sociales, ha golpeado con mayor fuerza a las empresas de menor tamaño. A esto, se suman políticas en el horizonte como la reducción de la jornada laboral de 44 a 42 horas en abril de 2026, lo que implicará un aumento del 4,8% en los costos laborales por hora, junto a debates sobre negociación por rama o la eventual implementación de un salario vital.

Asimismo, otras normativas como la Ley Karin, orientada a prevenir el acoso laboral, generan exigencias adicionales que son particularmente difíciles de abordar para empresas que no cuentan con departamentos de recursos humanos ni asesoría especializada.

El diagnóstico es grave, pero hay salida. Experiencias internacionales muestran que es posible revertir estos fenómenos con reformas focalizadas y voluntad política. Alemania, por ejemplo, ha desarrollado un sistema de formación dual que combina educación técnica con práctica laboral

desde etapas tempranas, reduciendo el desempleo juvenil a menos del 6 %. Irlanda reconvirtió su economía apostando por el talento digital, mientras Costa Rica articuló su formación técnica con la atracción de trabajadores extranjeros.

Chile puede seguir ese camino. Para ello, desde la CPC trabajamos junto a expertos en un documento con 50 propuestas: "Motores para Impulsar el Crecimiento Sostenible de Chile", que invita al próximo gobierno a avanzar en cinco frentes prioritarios en materia laboral: modernizar el sistema de indemnización por años de servicio y reconocer la importancia de la multifuncionalidad, especialmente en empresas de menor tamaño; impulsar micro credenciales para capacitar en nuevas tecnologías; actualizar la Educación Media Técnico Profesional con enfoque en competencias digitales; modernizar nuestras plataformas de empleo; y atraer y formar talento para sectores como tecnología, servicios globales y economía verde.

Estas medidas requieren una acción coordinada entre el sector público y privado. El primero debe proveer un marco legal más flexible y herramientas de capacitación efectivas. El segundo debe invertir en formación interna, abrir espacios de práctica profesional y liderar la transformación y alineación del talento hacia ámbitos productivos.

La clave está en construir una agenda de futuro centrada en la productividad, el aprendizaje continuo y la formalización del empleo. El futuro del trabajo ya llegó. No podemos seguir andando a medio motor.

"El sector público debe proveer un marco legal más flexible y herramientas de capacitación efectivas; y el privado invertir en formación interna, abrir espacios de práctica profesional y liderar la transformación y alineación del talento hacia ámbitos productivos".