

Fecha: 26-01-2026
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
 Tipo: Portada
 Título: PORTADA EL MERCURIO (B) CHILE

Pág.: 1
 CM2: 1.566,0
 VPE: \$ 20.570.976

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: No Definida

EL MERCURIO

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

www.economiaynegocios.cl | [@eym_elmercurio](https://twitter.com/eym_elmercurio)

SANTIAGO DE CHILE, LUNES 26 DE ENERO DE 2026

economiaynegocios@mercurio.cl

BOLSAS DE VALORES		UF		MONEDAS		MATERIAS PRIMAS	
Índice	Valor	Var.	(%)	Día	Valor (\$)	Valor	Var. (%)
SP IPSA	11.500,10	-0,07	Domingo 25	39.721,45	Dólar observado	870,71	-0,17
SPCLIXIPA	57.699,48	0,01	Lunes 26	39.718,89	Dólar interbancario	871,80	0,53
Dow Jones	49.098,71	-0,58	Martes 27	39.716,32	Cobre (US\$/Libra)	5,86	2,28
Nasdaq	23.501,24	0,28	Miercoles 28	39.713,76	Petróleo Brent (US\$/Baril)	65,93	2,92
Bovespa	179.685,97	2,33	Jueves 29	39.711,20	Oro (US\$/Onza)	4.981,60	-0,57
					Peso argentino por US\$ 1.433,96	-0,37	
					Colombia NBSX (US\$/Ton.)	1.498,57	0,04
					Bitcoin (US\$)	104,30	0,97



Desde \$98 mil hasta \$1,3 millones cuestan los permisos de circulación

AUTOS MÁS VENDIDOS | B 4

J. P. PALACIOS

El número de trabajadores formales ha mejorado un poco durante el año de 2025. De acuerdo con las cifras de la última Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el trabajo asalariado privado formal ha crecido presentando casi el 70% del empleo formal — continuó desacelerándose y registró el crecimiento más bajo desde abril de 2021, tras la recuperación de la pandemia.

Así, en el sector privado solo aumentaron 2.336 nuevos puestos asalariados en el sector formal, una tasa de crecimiento anual de 0,05% (ver gráfico).

El efecto golpeado especialmente a las micro y pequeñas empresas (mipes). Según un análisis de LyD, las primeras comprobó que han perdido 10.597 trabajos durante 2025, teniendo la creación de puestos de trabajo desde el primer trimestre de 2024 y han eliminado cerca de 22.000 empleos el último año, de acuerdo con el dato al mes de noviembre.

Asimismo, las firmas que tienen entre 11 y 49 trabajadores (pequeñas) también fueron perdiendo empleos, descendiendo cerca de 53.000 ocupaciones en los últimos 12 meses. Las mipes generan entre el 50% y el 63% del empleo formal en el país.

El efecto golpeado visto en las empresas medianas y grandes, donde se han creado cada vez menos puestos de trabajo. El análisis detalla que en las compañías medianas (entre 50 y 199 trabajadores) la creación de empleos ha disminuido desde marzo de 2025, destruyéndose cupos de trabajo en el registro a noviembre, mientras que en las empresas más de 200 trabajadores la creación de empleos ha sido en los últimos tres meses, creándose menos de 20.000 empleos en 12 meses, cifra muy debajo del promedio. Se observa que las empresas más grandes (más de 200 trabajadores) solo crearon la décima parte de los empleos que creaban hace un año.

"La baja creación de empleos es una muestra clara de que hay mayormente por la destrucción de empleo en las empresas de menor tamaño y una creación cada vez más baja de empleos en empresas medianas y grandes. Esto es de especial preocupación por el peso relativo que tienen las empresas de mayor tamaño en la composición del empleo formal", advierte la investigadora de LyD Ingrid Jones.

El deterioro del mercado laboral ha golpeado, especialmente, a las micro y pequeñas empresas que tienen hasta 49 trabajadores.

La economista complementa que el efecto "es consistente con una economía que muestra un crecimiento económico que no es alza del 2,5% y una contracción de las cifras de empleo en las empresas de menor tamaño".

Ingrid Jones concluye: "Es deseable que se avale el proyecto que significa que nuevos costos que afectan especialmente a las empresas de menor tamaño a Década y que permiten que de no quedar las que se traduzca en menor empleo. Ejemplo de esto es el proyecto de sala cuna, que continúa su tramitación en el Congreso y que el Gobierno busca aprobar antes del término de su mandato y que es un doble

costo para las empresas más pequeñas (confección y copago), el proyecto de negociación ramal".

Destrucción de empleos encadenada

Otro análisis del director del Observatorio del Contexto Económico (Oece) de la Universidad Diego Portales (UDP), Juan Bravo, también evidencia un deterioro del empleo en las empresas

afectadas al salario mínimo. Igualmente, las empresas que tienen mayor proporción de trabajadores afectos al salario mínimo son las empresas de menor tamaño".

El documento de septiembre del Banco Central (BC) de Chile, a cargo de la gerencia Bravero, advierte que en mayo de 2023 se aprobó la Ley 21.578 que estableció incrementos del salario mínimo del 7,3% en marzo de 2023, 7,5% en septiembre de 2023, 8,7% en julio de 2024 y 2,1% en enero de 2025. Los incrementos se cumulan en un alza de 24,5% entre abril 2023 y enero 2025, comparado con el aumento actualizado del IPC de 7% durante el mismo periodo.

Concluye que las alzas de costos salariales han estado desatadas de la evolución de la producción y el consumo, lo que se ha traducido "en un efecto perniciosa sobre la generación de empleos asalariado formal en el sector privado, especialmente en las empresas de menor tamaño, que son las que tienen menores expectativas financieras".

En la comisión de Trabajo de la Cámara:
Diputados aceleran el debate de proyecto de negociación ramal

Se espera que esta semana culminen exposiciones de gremios empresariales y de expertos, para luego votar la iniciativa y despedirla al Senado antes de que termine el actual Gobierno.

EYN



empresa, que es el mecanismo que opera entre un "punto de cambio" y las autoridades. Afade que en la reforma "se observan elementos que estructuran una visión político-ideológica, desde una óptica social, económica y política". Por su parte, también recuerda que el fallo favorable de la Convención Constituyente de 2022 consagraba en su artículo 42 N° 5 la negociación colectiva multilateral.

El experto alerta de que la constitución de la iniciativa "podría ser discutible". Explica que si bien no deroga expresamente la negociación colectiva de empresa con el sindicato, el proyecto se restringe a empresas que tienen sus acuerdos y en el art. 212 inc. 3º del Código del Trabajo, a la estructuración de tres niveles de tratativas: sectorial, intermedio y por empresa.

Para Peña, es importante que el nivel de empresas esté tratado exclusivamente a partir de la negociación con federación en representación de dos o más sindicatos y no en la negociación directa entre la empresa y su sindicato.

En su cuarto informe, el

expresidente Marcelo Álvarez dice que el proyecto del Ejecutivo que consagra la negociación colectiva más allá del nivel de la

negociación directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-



ANDRÉS ZAHLER, CONSEJERO DE CNEP:

El próximo gobierno "no puede olvidar que no va a bastar con más inversión"

DESFASOS PARA LA PRODUCTIVIDAD | B 2

MEJOR RENDIMIENTO EN EL SALVADOR:
 Producción de Codelco supera a Escondida por un estrecho margen

BRCHA DE RESULTADO ANUAL | B 5

APLICACIÓN DE IVA A PLATAFORMAS:
 Retailers que están en el IPSA recuperan terreno

IMPACTO DE CAMBIO REGULATORIO | B 7

para que se empiece a discutir en la comisión de Trabajo de la Cámara.

Los invitados

Para la sesión de hoy en la comisión están convocados, además de las autoridades del Ministerio del Trabajo, Roberto Grandón, presidente de la Confederación Nacional Barrios, Magdalena Mena, presidenta de la Asociación de Jefes e Instituciones Fiscales (AJIF), y Francisco Lapa, abogado y director

del Departamento de Socioeconomía de la Universidad de Chile, Esteban Gómez, director y profesor del Departamento de Economía de la Universidad Católica.

Los observadores

La propuesta ramal busca que sindicatos y empleados acuerden las piso mínimos en las negociaciones.

El abogado y exdirigente del Trabajo, Marcelo Albornoz dice que el proyecto del Ejecutivo que consagra la negociación colectiva más allá del nivel de la

negociación directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-

ción directa entre la empresa y su sindicato.

¿Esto no es completamente

opuesto a lo que se planteó?

Y podría darse una discusión sobre una derogación tácita de negocia-