

Informe Especial



Mercado Laboral en Chile: fragilidad estructural inducida por medidas que lo han rigidizado. Implicancias en la dinámica y propuestas para quebrar la tendencia.

Liderado por:

María Isidora
Undurraga
Economista

Con el apoyo de:

Sergio Lehmann
Economista Jefe
Corporación Bci

Francisca Pérez
Economista
Principal

Antonio Moncado
Economista
Senior

1

El mercado laboral chileno muestra una fragilidad persistente, con **el desempleo promedio casi 2,0% por encima de los niveles prepandemia**. Esta debilidad se agudiza en la tasa de desempleo femenina, que se eleva con mucha más fuerza que para hombres, acrecentando las brechas de género. La creciente inactividad, por su parte, suaviza parcialmente el impacto en las cifras de desempleo total.

2

La creación de empleo promedio, en lo que va del año, es de casi un tercio del promedio histórico de 160 mil puestos, con 4 meses consecutivos de destrucción neta de empleo. Complementariamente, las cartas de término de contrato aumentaron un 5,6% respecto del año anterior, reflejando una creciente presión sobre las empresas.

3

Nuevas leyes incrementan costos laborales y generan rigideces salariales. La reducción de horas trabajadas incrementa el salario por hora, añadiendo costos a la contratación. Esta situación, junto a significativos aumentos del salario mínimo y el cargo del 6% de la reforma previsional al empleador, impacta desproporcionadamente a las Pymes (más del 90% de las empresas).

4

Un mercado laboral rígido se traduce en menores oportunidades para jóvenes, mujeres y adultos mayores. Esta rigidez deteriora la productividad, formalidad y reduce los salarios de entrada, gastos en capacitación y contrataciones por parte de las empresas.

5

Es urgente poner sobre la mesa medidas que permitan recuperar el mercado laboral de forma estructural. Avanzar en la ley de sala cuna con focalización en el uso de recursos públicos, disminuir los años de indemnización por despido y fortalecimiento de seguro de desempleo, publicación de empleabilidad promedio y sueldos de egreso por carrera y mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral para la tercera edad.

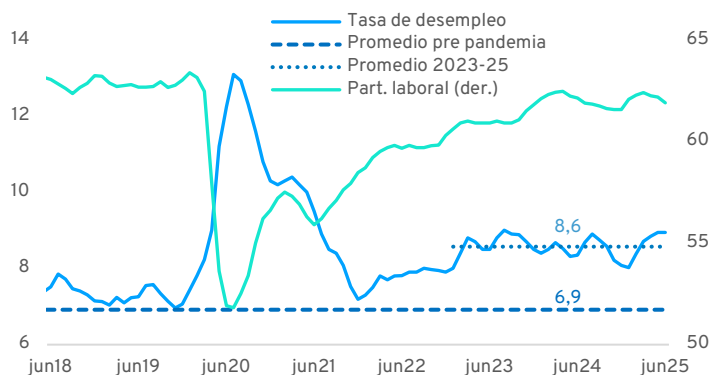


Tasa de desempleo promedio aumenta casi 2% respecto del período pre pandemia.

Pese a una recuperación postpandemia que logró avances iniciales, el mercado laboral exhibe hoy una persistente fragilidad y limitaciones estructurales que impactan su dinamismo. A pesar del ligero repunte observado en lo último, la capacidad para generar empleos de calidad y adaptarse a nuevos escenarios se ve comprometida. Se advierte en ese sentido que la recuperación del mercado laboral en Chile es el más pobre en comparación con las economías latinoamericanas y nos lleva a niveles de empleo comparables al de 15 años atrás.

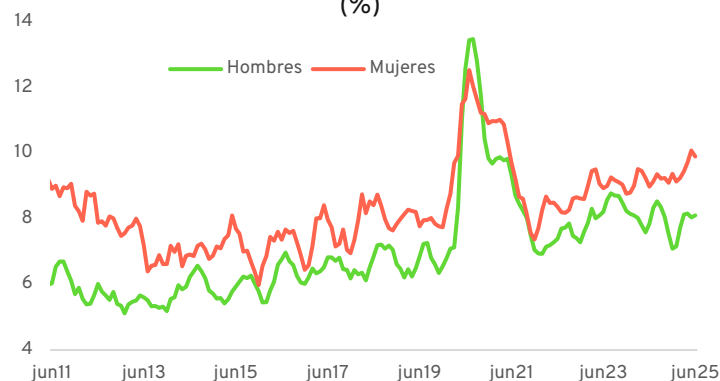
A partir de 2022, la tendencia de recuperación que se venía observando se detiene, estancándose y luego mostrando leves alzas. Mientras que antes de 2020, el desempleo en promedio se ubicaba en 6,9%, la tasa promedio para 23-25 se sitúa en torno al 8,6%. Esta dificultad se refleja también en la duración del desempleo. Según el INE, el tiempo de búsqueda de empleo ha aumentado a 7 meses, 1 mes por sobre los registros anteriores a la pandemia. Además, existe un porcentaje significativo de desempleados de larga duración, con un 19,8% buscando trabajo por más de un año.

Tasa de desempleo y participación laboral (%)



Fuente: INE, Bci Estudios

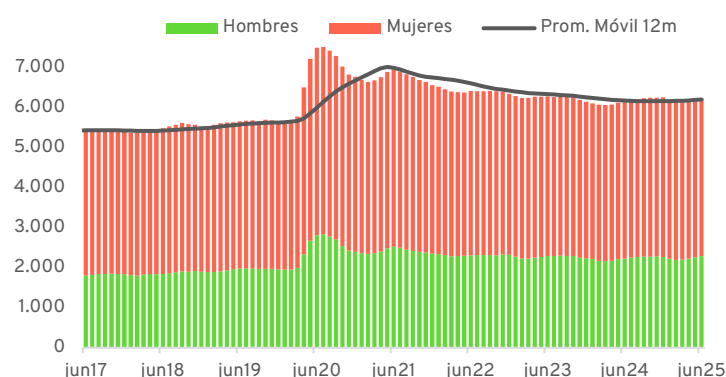
Tasa de desempleo (%)



Fuente: INE, Bci Estudios

Un análisis más detallado revela que esta recuperación no es uniforme entre hombres y mujeres, persistiendo significativas brechas de género. La tasa de desempleo femenina ha mostrado una trayectoria más elevada y volátil que la masculina, alcanzando niveles consistentemente superiores. Para el trimestre móvil de abril-junio de 2025, la tasa de desempleo femenina alcanzó un 9,9%, considerablemente superior al 8,1% registrado para los hombres. De forma similar, la tasa de participación femenina se ubicó en 52,9%, muy por debajo del 71,3% de los hombres en el mismo período.

Inactivos (Miles de personas)



Fuente: INE, Bci Estudios

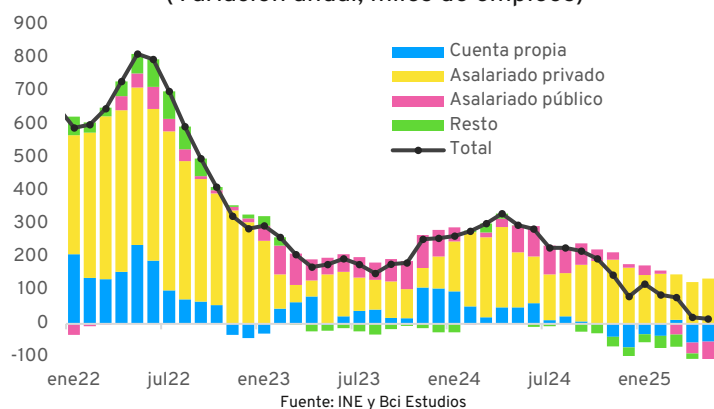
Esta dinámica se complementa con un preocupante aumento en el número de personas inactivas, cuya tendencia (promedio móvil de 12 meses) ha venido al alza de forma sostenida en los últimos 7 meses. Este incremento sugiere un “efecto desánimo” por parte de quienes buscan trabajo, lo que lleva a abandonar la búsqueda activa, ocultando la verdadera magnitud del problema. Además, el número de mujeres potencialmente activas es de un 9% cuando el de hombres alcanza un 6%.

Despidos aumentan y creación de empleo anota 4 meses en terreno negativo.

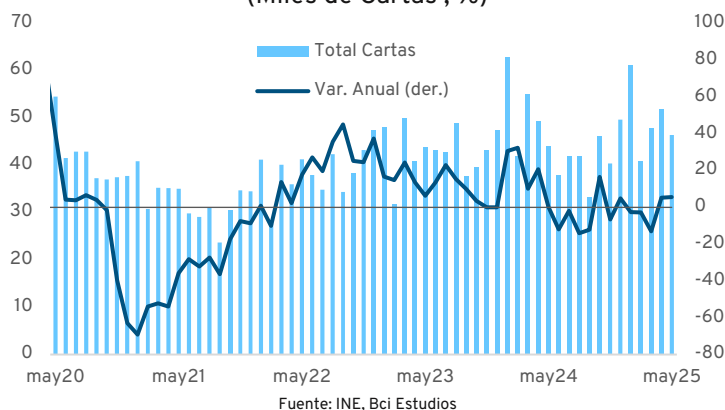
En línea con un mercado laboral más estrecho y una recuperación incompleta, la creación de empleo muestra una fuerte tendencia decreciente. Previo a la pandemia, la creación de empleo se ubicaba en torno a 160 mil puestos de trabajo en promedio con respecto al año anterior. Sin embargo, durante los primeros 6 meses de 2025, la creación de empleo promedio ha sido de tan solo 54 mil. Esto refleja una menor capacidad de la economía para generar nuevos puestos y absorber la fuerza laboral disponible. Esta desaceleración es aún más evidente al observar la dinámica con respecto al trimestre móvil anterior, en los últimos cuatro meses se ha destruido empleo, lo que indica un endurecimiento de las condiciones laborales.

Por otra parte, luego de varios meses con registros interanuales negativos, las cartas de término de contrato muestran un repunte preocupante. En mayo de 2025, se aprecia un incremento de 5,6% respecto del año anterior en el número de cartas de término de contrato, lo que puede indicar una creciente presión sobre las empresas para ajustar sus plantillas y un entorno de mayor incertidumbre laboral.

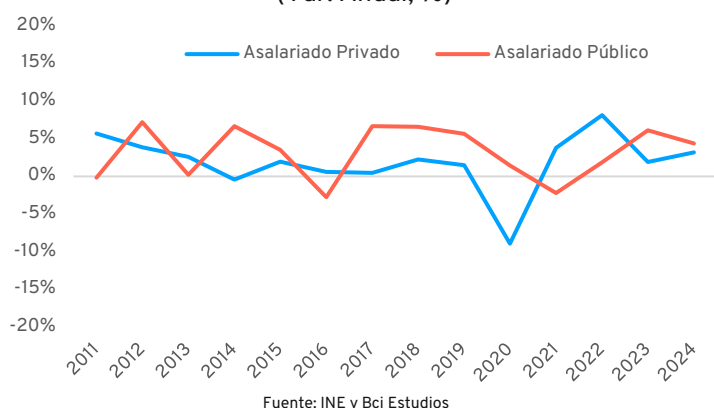
Cambio en la creación de empleo
(Variación anual, miles de empleos)



Registro de Cartas de término de contrato
(Miles de Cartas ; %)



Creación de Empleo
(Var. Anual, %)



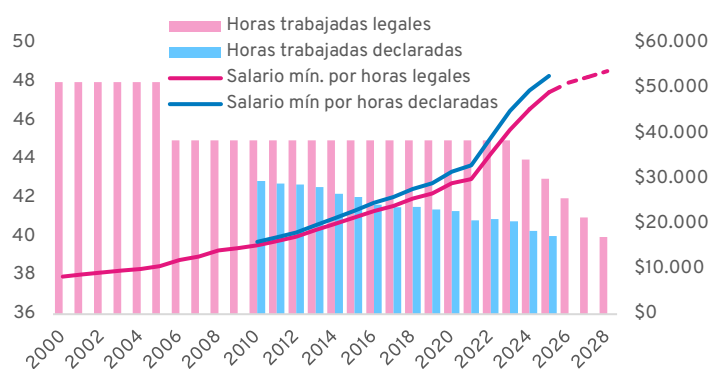
Además de la desaceleración en la creación neta, la composición del empleo generado plantea interrogantes sobre su calidad. Si bien la ocupación por cuenta propia fue un motor relevante en la recuperación postpandemia, ha venido cayendo de forma sostenida en los últimos meses e incluso ha registrado variaciones anuales negativas. Este cambio en la dinámica es crucial, ya que este tipo de empleo, aunque ofrece flexibilidad, a menudo se asocia con menores niveles de formalidad, protección y productividad. Cabe destacar la importante creación de empleo público, estos han crecido cerca de un 35% en los últimos 10 años, en comparación con el 15% del asalariado privado, reflejando que la creación de empleo público ha sido superior a la privada en promedio. Esta expansión del empleo público suele asociarse con desafíos de productividad y sostenibilidad, requiriendo un uso más eficiente de los recursos del estado, sobre todo en un contexto de débiles cifras y perspectivas fiscales.

Iniciativas legislativas añaden costos laborales importantes, con especial impacto en pequeñas y medianas empresas.

En Chile, las rigideces laborales aluden a la dificultad de salarios, empleo o condiciones de trabajo para ajustarse ágil y eficientemente a los cambios económicos. Esto se manifiesta en la dificultad que enfrentan las personas para hallar o cambiar de puesto. El dinamismo del mercado laboral no solo se ha visto afectado por factores cíclicos, sino también por una serie de medidas legislativas que podrían estar introduciendo mayores inflexibilidades. En particular, estas disposiciones están incidiendo directamente en el costo de la contratación, elevando los obstáculos para acceder al empleo y desincentivando la generación de nuevos puestos, especialmente en segmentos con menores niveles de productividad, como jóvenes y adultos mayores.

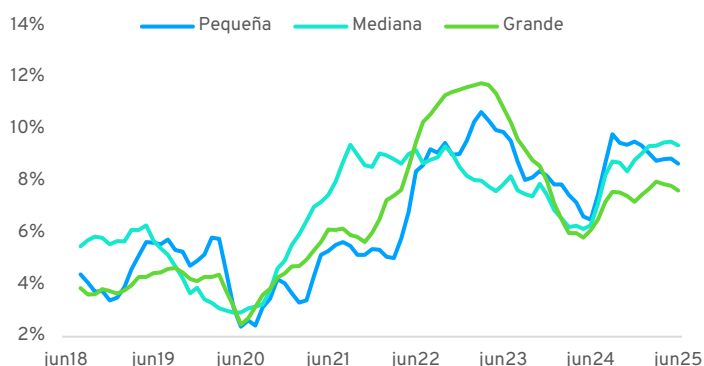
Una de las vías directas de encarecimiento es la implementación gradual de la Ley de 40 horas. Si bien esta normativa busca un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, también incrementa el costo por hora efectiva al reducir la jornada sin un ajuste salarial equivalente, generando posibles rigideces a la baja sobre las remuneraciones. Este efecto en los costos se proyecta que continuaría hasta 2028, plazo en el que se alcanzarán las 40 horas semanales.

Evolución del Salario y horas trabajadas legales promedio
(N° de horas ; Pesos chilenos)



Fuente: INE, Biblioteca Nacional del Congreso y Bci Estudios

Índice de Costos Laborales
(Var. Anual, pm3m, %)

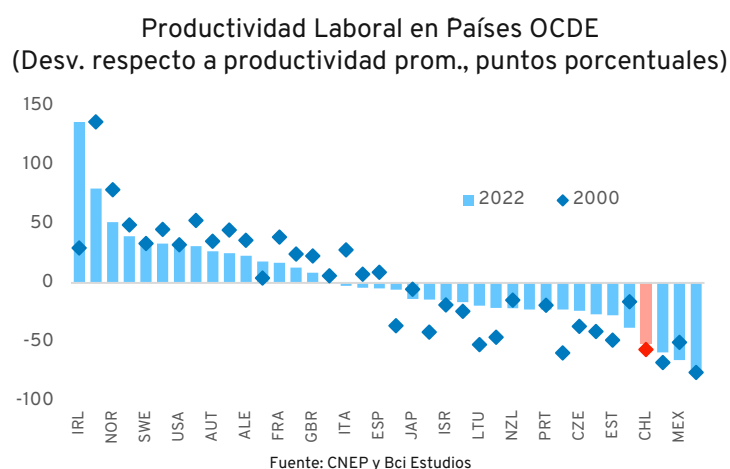
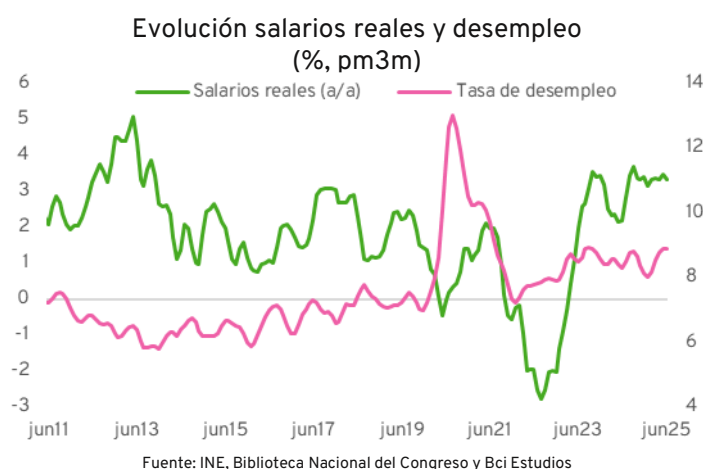


Fuente: INE y Bci Estudios

Esta situación se observa claramente en el salario mínimo por hora, el cual exhibe una marcada tendencia ascendente. A esto se suman los significativos incrementos del salario mínimo en Chile durante los últimos años. Si bien estas alzas buscan mejorar el ingreso de los trabajadores, pueden generar un impacto desproporcionado en la empleabilidad de segmentos menos calificados o jóvenes, al superar su productividad marginal y elevar el piso para todo el mercado, afectando principalmente a Pymes. En un contexto electoral, un aumento del salario mínimo es sumamente popular, sin embargo, sus efectos en la economía podrían generar presiones adversas sobre el mercado. Adicionalmente, la reforma de pensiones, que si bien es un avance positivo para el país, introduce un incremento del 6% en las cotizaciones con cargo completo al empleador. Este componente eleva el costo total de un trabajador para la empresa, lo que podría desincentivar la contratación y presionar a la baja las remuneraciones de entrada para compensar este nuevo gravamen. Estas medidas se reflejan, en parte, en la variación anual de los costos laborales, que muestra una marcada pendiente alcista. Particularmente, las empresas pequeñas y medianas exhiben una mayor sensibilidad a estos cambios en los costos, mostrando variaciones porcentuales más pronunciadas que grandes empresas. Esto podría limitar su capacidad de expansión y contratación, impactando directamente en la creación de empleo, considerando que en Chile, aproximadamente el 90% de las empresas son Pymes.

Mercado laboral da cuenta de alzas de salarios que no son coherentes con la productividad.

Las leyes laborales recientes, que añaden importantes costos al empleo formal, como se detalla en la página anterior, han contribuido a una rigidez salarial a la baja en el mercado laboral chileno. Esto es particularmente preocupante, ya que los costos laborales han aumentado significativamente, pero la productividad no lo ha hecho en la misma línea. Históricamente, en periodos de aumento del desempleo, los salarios reales tendían a moderarse o incluso a caer, actuando como un mecanismo de ajuste natural que incentivaba la contratación y la reabsorción de la fuerza laboral. Sin embargo, esta relación se ha alterado.



Actualmente, se observa una preocupante coexistencia de salarios reales al alza con tasas de desempleo también crecientes. Este fenómeno sugiere que los salarios reales no están ajustándose a la baja en respuesta a una mayor disponibilidad de mano de obra. Este comportamiento, visible especialmente en el promedio móvil de 3 meses, contrasta fuertemente con la dinámica económica esperada y con los patrones históricos donde los componentes se movían en sentidos contrarios. Si bien el episodio inflacionario experimentado en 2022 podría estar generando presiones en los salarios reales al alza debido a un rezago en la compensación por pérdida de poder adquisitivo, no es concluyente afirmar que la divergencia actual sea puramente debido a esto. Hacia adelante, y a medida que los efectos rezagados de la inflación se disipen, se esperaría ver alguna moderación en el crecimiento de los salarios reales si el mercado laboral respondiera con mayor flexibilidad. Aun así, la persistencia de esta divergencia junto a un desempleo al alza sigue siendo indicativa de una limitada flexibilidad salarial.

Implicancias de un mercado laboral más rígido.

- **Menor Empleo para Grupos Vulnerables:** Los costos laborales elevados y la inflexibilidad salarial dificultan especialmente la contratación de trabajadores con menor productividad marginal o sin experiencia, como jóvenes y personas de la tercera edad. Las empresas son reacias a asumir altos costos fijos si la productividad inicial es incierta, impactando desproporcionadamente a estas "colas" del mercado laboral. La evidencia para economías emergentes, incluida Chile, sugiere que aumentos salariales pueden impactar desproporcionadamente a trabajadores menos calificados quienes son más susceptibles a perder sus empleos o ver reducidas sus horas de trabajo. Además, la Gran Recesión de 2008 ilustró cómo las recesiones generan "efectos de cicatrización" ("scarring effects") que afectan las perspectivas de empleo y salarios a largo plazo, especialmente para los jóvenes que ingresan al mercado laboral.
- **Reducción de Salarios de Entrada:** Para compensar el aumento de los costos no salariales (como la cotización del 6% de la reforma de pensiones), las empresas pueden verse incentivadas a ofrecer salarios líquidos de entrada más bajos. Esto reduce el atractivo de la formalidad y puede deprimir la movilidad laboral. La literatura sugiere que las empresas pueden buscar reducir costos no salariales, como beneficios, inversión en capacitación, o reorganizar sus estructuras de recursos humanos para mitigar aumentos de costos laborales. Además, el nivel de la indemnización por despido, junto con el salario mínimo, son factores que elevan el costo de la creación de empleo y pueden afectar los salarios endógenamente.
- **Menor Dinamismo y Productividad:** Un mercado rígido reacciona lentamente a los shocks económicos y tecnológicos, dificultando la reasignación de trabajadores a sectores más productivos y frenando la inversión que genera empleo. Esto se traduce en una menor capacidad de la economía para crecer y adaptarse. La evidencia internacional sugiere que mercados laborales rígidos, con altas protecciones al empleo, pueden reducir el dinamismo y la eficiencia en la asignación de recursos. Mientras que la flexibilidad laboral se asocia con mayor productividad y bienestar. En este contexto, la trayectoria de la productividad laboral en Chile es preocupante, con caídas significativas en la variación anual en los últimos años, tanto a nivel agregado como no minero. Esta sumamente débil o incluso negativa evolución de la productividad laboral, agrava la situación, ya que el aumento de los salarios no se ve compensado por un incremento proporcional en la eficiencia por trabajador. En detalle, entre 1991 y 2010, el crecimiento de la productividad laboral fue de 3,4% en promedio, en contraste, para 2011 a 2024, esta cae hasta 0,4% en promedio. Además, Chile se ubica entre los países con los niveles más bajos de productividad laboral en la OCDE, ubicándose 48,7 puntos porcentuales por debajo del promedio.
- **Mayor Informalidad:** Las rigideces del sector formal pueden empujar a trabajadores y empresas hacia la informalidad, donde los costos y regulaciones son menores, pero también lo son las protecciones, la productividad y el acceso a beneficios sociales. La evidencia para economías emergentes con alta informalidad, como las de América Latina, sugiere que los aumentos del salario mínimo pueden desplazar trabajadores del sector formal al informal, o incluso llevar a empresas a operar parcial o totalmente de manera informal para evitar costos. Estudios para Chile han señalado que, históricamente, la informalidad ha podido actuar como una válvula de escape a las rigideces, aunque a expensas de la calidad del empleo. Incluso en la postpandemia, el informe de Velasco y Reinecke (2024) para Chile y la región advierte sobre una *"mayor informalidad en el empleo asalariado privado, impidiendo una formalización sostenida del mercado laboral"* y que la informalidad femenina, en particular, amplía la brecha respecto a los hombres.

Propuestas para un mercado laboral más flexible.

El diagnóstico de fragilidad y rigideces en el mercado laboral chileno, junto con sus implicancias en el empleo y la productividad, subraya la urgencia de implementar políticas que promuevan su flexibilidad y dinamismo. La situación actual, que no debiera generar una mirada de conformismo, requiere priorizar y llegar a acuerdos respecto de este tema, sobre todo en período electoral. Medidas concretas son necesarias, más que seguir dando análisis. A continuación, se presentan propuestas basadas en la evidencia internacional.

- **Ley de Sala Cuna Universal:** La evidencia sugiere que una de las medidas más eficientes para favorecer a las mujeres en términos de productividad, participación y salarios, es implementar leyes enfocadas a los cuidados en la primera infancia. La Ley de Sala Cuna Universal es una propuesta fundamental. Esta normativa busca un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, al ampliar el beneficio a padres y madres dependientes e independientes, e impulsar la corresponsabilidad parental, superando los estereotipos de género y las barreras de cuidado que limitan la participación femenina. Esto es crucial, ya que un aumento en la participación laboral femenina podría incrementar el crecimiento tendencial del PIB en hasta un 0,25%, dada su relevancia en la fuerza de trabajo. Adicionalmente, el 9% de mujeres inactivas son potencialmente activas (vs. 6% en hombres), lo que subraya una mayor reserva de fuerza laboral femenina a incorporar al mercado. De todas formas, es importante que el esquema de pago sea con cargo a fondos públicos, para así no introducir mayores rigidez en el mercado laboral.
- **Oferta de carreras acorde a empleabilidad:** Se propone una "ley de sellos" para las carreras universitarias, análoga a la de etiquetado nutricional. Esta normativa obligaría a las instituciones de educación superior a informar de manera clara y estandarizada sobre la empleabilidad y sueldo líquido promedio al egresar de cada programa de manera anual. El objetivo es que los futuros estudiantes, cuenten con información completa y transparente para una decisión de inversión en capital humano mejor informada, minimizando así el riesgo de optar por carreras con desarrollo profesional limitado. Esta medida incentivaría a las universidades a promover y mejorar activamente la empleabilidad de sus programas, contribuyendo a una autorregulación del mercado educativo y laboral, y evitando la sobreoferta de profesionales, como ocurre actualmente en, sobre todo, ciertas carreras del área de la salud. Esto, en un contexto donde el desempleo de personas con educación superior alcanza niveles récord.
- **Recorte de indemnización por despido a niveles OCDE:** La indemnización por despido en Chile, es tres veces mayor que el promedio de la OCDE para 10 años de antigüedad, lo que llevó a que en 2015, la institución recomendara a Chile reducir la indemnización por despido. Una disminución de la indemnización, implicaría menores costos laborales, aumentando la movilidad laboral entre trabajadores. Esto podría compensarse con un aumento de la cotización del seguro de cesantía con cargo al trabajador, asegurando una red de protección al trabajador sin desincentivar la contratación y la rotación sana de empleos.

Propuestas para un mercado laboral más flexible.

- **Flexibilización de contratos a un marco anual:** La normativa laboral chilena actual permite distribuir las horas trabajadas en un ciclo de hasta cuatro semanas, pero para apoyar la estacionalidad de sectores como el comercio, se propone extender esta flexibilidad a un marco anual. Esta medida permitiría a las empresas, especialmente a las PYMES, asignar más horas en períodos de alta demanda, como diciembre para el comercio, y reducir la carga en meses de menor actividad. Al optimizar la distribución de la jornada laboral a lo largo del año, las empresas podrán reducir costos y mejorar su eficiencia operativa, adaptándose de manera más efectiva a los ciclos propios de su negocio. Esta flexibilidad no solo beneficia a los empleadores, sino que también puede generar una mayor estabilidad laboral al permitir a las empresas retener a su personal en lugar de realizar despidos en temporadas bajas.
- **Facilitar participación laboral adultos mayores:** En un contexto donde la población global envejece pero goza de una salud mejorada —con mejoras significativas en la capacidad física y cognitiva que se asocian a una mayor productividad y vidas laborales más largas— es imperativo crear incentivos para que aquellos adultos mayores que deseen seguir trabajando puedan hacerlo. Entendiendo que el crecimiento de la población mundial será cercano a cero entre 2080 y 2100, según el Fondo Monetario Internacional, es necesario implementar políticas proactivas para fortalecer la fuerza laboral. Esto incluye medidas para asegurar un envejecimiento saludable a lo largo de la vida, un aumento gradual de la edad de jubilación acorde con el incremento de la esperanza de vida, y el cierre de las brechas de género en la participación laboral. Estas estrategias combinadas no solo responden a los desafíos demográficos, sino que también pueden impulsar significativamente el crecimiento económico.

Conclusiones

El presente informe ha diagnosticado un mercado laboral chileno en un punto crítico, con un desempleo promedio de casi dos puntos porcentuales por encima de los niveles prepandemia y señales de deterioro estructural que exigen una respuesta estratégica y bien fundamentada. En el actual escenario preelectoral, resulta imperativo que los candidatos presidenciales aborden con rigor las profundas rigideces que hoy obstaculizan el dinamismo y la inclusión laboral. Como se ha evidenciado, ciertas propuestas que "suenan bien" en el discurso, tales como incrementos unilaterales del salario mínimo, la reducción de la jornada laboral sin compensación de productividad, lejos de ser la solución, demuestran generar efectos adversos significativos. Estas medidas, al elevar los costos laborales de manera desproporcionada, sobre todo para Pymes y en un contexto de persistente baja productividad, impactan severamente a los segmentos más vulnerables de la fuerza de trabajo, incluyendo jóvenes, mujeres y adultos mayores. Los datos muestran cómo la creación de empleo formal ha caído por cuatro meses consecutivos, y cómo los salarios crecen sin correspondencia con la productividad, lo que no solo limita el desarrollo profesional individual, sino que restringe el consumo y compromete seriamente el potencial de crecimiento económico de largo plazo del país.

Frente a un panorama global en constante transformación, donde además la Inteligencia Artificial redefine las demandas laborales, la modernización del marco laboral chileno es impostergable. Es crucial que los futuros tomadores de decisiones impulsen políticas que fomenten la creación de nuevos empleos, incentiven la formalidad y permitan una mayor flexibilidad salarial y operativa, superando las rigideces explicitadas en el presente informe. El desafío radica en transitar desde un modelo que, por sus costos y regulaciones, desincentiva la contratación y la adaptación, hacia uno que promueva activamente la inversión en capital humano, la innovación y la capacidad de respuesta ante los ciclos económicos y tecnológicos. Solo a través de una visión integral que priorice la flexibilidad, la productividad y la inclusión genuina, Chile podrá construir un mercado laboral robusto y competitivo, esencial para su desarrollo sostenible y el bienestar del país.

Bibliografía

- Albagli, E., García, P., & Restrepo, J. (2004, Agosto). *"Evaluación de la flexibilidad del mercado laboral chileno desde una perspectiva internacional"*. (Documentos de Trabajo N° 263). Banco Central de Chile.
- BCI Estudios. (2024, Noviembre). *"Participación de la mujer en la fuerza laboral: Se reconocen espacios que podrían elevar nuestro alicaido crecimiento de largo plazo"*. (Informe Especial). BCI Estudios
- Del Carpio, X. V., & Pabon, L. M. (2017, Abril). *"Implications of Minimum Wage Increases on Labor Market Dynamics Lessons for Emerging Economies"*. (Policy Research Working Paper 8030). World Bank Group.
- Edwards, S., & Cox Edwards, A. (2000). *"Reformas Económicas y Mercados Laborales: Aspectos Relativos a Políticas y Lecciones Derivadas del Caso Chileno"*. Estudios Públicos, (78), 46-97.
- Grau, N., & Landerretche, O. (2011, Enero). *"The Labor Impact of Minimum Wages: A Method for Estimating the Effect in Emerging Economies Using Chilean Panel Data"*. (Serie Documentos de Trabajo SDT 329). Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Helpman, E., & Itskhoki, O. (2007, Septiembre). *"Labor Market Rigidities, Trade and Unemployment"*. (NBER Working Paper 13365). National Bureau of Economic Research.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *"¿Cuán atípico es el desempeño del mercado laboral chileno? Datos e interpretaciones para el periodo de transición hacia la postpandemia"*. OIT.
- Tasci, M., & Zenker, M. (2011, Junio 29). *"Labor Market Rigidity, Unemployment, and the Great Recession"*. (Economic Commentary Number 201111). Federal Reserve Bank of Cleveland.
- Wiese, R., Jalles, J. T., & de Haan, J. (2025). *"The impact of increasing labour market rigidity on employment growth in OECD countries"*. Economic Analysis and Policy, 85, 2265-2275.
- Comisión Nacional de Evaluación y Productividad. (2024). *"Informe Anual de Productividad 2024"*. CNEP.
- Cassorla, Carolina. (2010). *"The interaction of minimum wage and severance payments in a frictional labor market: theory and estimation"*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie), Working Papers. Serie AD.
- International Monetary Fund. (2025, Abril). *"The Rise of the Silver Economy: Global Implications of Population Aging"*. En World Economic Outlook: A Critical Juncture amid Policy Shifts (Capítulo 2). Washington, DC: International Monetary Fund.