

Nuevo cálculo de horas trabajadas e indemnización a todo evento: Las 22 propuestas de la Mesa de Reactivación Laboral



De acuerdo al informe, el mercado laboral chileno presenta una situación compleja ante una tasa de desocupación igual o superior al 8% por 40 meses consecutivos.

Señal

T13 En Vivo

En los últimos días se dieron a conocer las 22 propuestas de la Mesa de Reactivación Laboral, constituida el 8 de mayo de 2026 por el ministro de Trabajo y Previsión Social, Tomás Rau , para enfrentar la compleja situación del mercado laboral.

La Mesa busca incentivar la creación de empleo formal con énfasis de empleo femenino y reducción de la informalidad.

La instancia estuvo compuesta por nueve expertos , que incluyen economistas y exautoridades como el exsubsecretario de Hacienda entre 2014 y 2017, Alejandro Micco y la exministra del Trabajo entre 2019 y 2021, María José Zaldívar

De acuerdo al informe, el mercado laboral chileno presenta una situación compleja ante una tasa de desocupación igual o superior al 8% por 40 meses consecutivos. De hecho, el último trimestre registró una tasa de desocupación de 9,1% y 10,5% en la tasa femenina.

Las 22 propuestas de la Mesa de Reactivación Laboral

Aprobar con urgencia la reforma a sala cuna a partir del proyecto actualmente en el Senado, considerando la reciente indicación del Ejecutivo: eliminar el impuesto a la contratación de mujeres al crear un fondo de sala cuna con un financiamiento en base a cotizaciones del empleador y un aporte del Estado en caso de ser necesario, además de incorporar a salas cunas públicas y privadas que cumplan con los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

Ampliar la cobertura de educación preescolar para niños y niñas entre los 2 y 4 años para cubrir la brecha de más de 20 puntos de Chile en la OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).

Establecer un nuevo sistema universal de cuidado extraescolar : concebido como extensión horaria del servicio educativo público con focalización progresiva hacia la universalidad. Se recomienda que el programa mantenga la estructura de talleres deportivos y culturales, que opere de 16 a 19 horas, en días hábiles y en jornada completa durante vacaciones y feriados escolares , con segmentación etaria (6-9 y 10-13 años) y colación financiada mediante convenio con Junaeb. Esta administración recaería en una entidad estatal a definir, sin delegar la gestión en los establecimientos educacionales. Se propone complementar el sistema con un programa de cuidado vespertinos para niños de 4 y 5 años.

Establecer un sistema centralizado de monitoreo de cupos de educación preescolar y de postulación única : se propone crear un

sistema centralizado de monitoreo que integre cupos, matrícula, asistencia y listas de espera de establecimientos públicos, subvencionados y privados. Además de establecer una plataforma de postulación única digital para toda la oferta de cuidado (sala cuna, jardín infantil y cuidado extraescolar).

Se recomienda que el Subsidio Unificado al Empleo (SUE) permita que el empleador conozca si el trabajador califica para el subsidio antes del momento de la contratación para que opere como un incentivo. También se sugiere incorporar a trabajadores hombres entre 25 y 55 años.

Ampliación del trabajo a 2 o 3 turnos en las obras públicas : se propone que el Estado pueda considerar los proyectos de inversión pública en curso, que puedan permitir una negociación para incorporar una cláusula para que los proveedores incluyan un segundo turno de trabajadores o un tercer turno.

Establecer un grupo de trabajo dentro del gobierno para evaluar distintas estrategias y medidas para abordar el desafío de incrementar la formalidad en el mercado laboral.

Implementar un programa de Talento Joven dirigido a los estudiantes de la Educación Media Técnico-Profesional, por medio del cual puedan tener una primera experiencia laboral en empresas: la iniciativa requiere de una gobernabilidad público-privada donde, desde el ámbito público, deberían estar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SENCE y el Ministerio de Educación.

Mantener la franquicia tributaria de capacitación , pero con cambios significativos al establecer un copago de empresa a todo evento con excepciones como precontratos y cuentas de reparto. Además, mejora el acceso y las posibilidades de beneficios para las PyMEs.

Modificar los programas sociales del SENCE : diseñando un sello de calidad/certificación hacia los OTECs que imparte capacitación para personas desempleadas. Se recomienda que SENCE diferencie a los distintos oferentes de acuerdo o estándares de calidad para que pueda tener tratos diferenciados en las condiciones de las licitaciones respectivas. Los programas de capacitación a financiar deben estar en función de la demanda de trabajadores del sector privado.

Implementar un Sistema de Desarrollo Continuo de Habilidades Productivas con un único portal (SDCHP): con ChileValora que certifica lo aprendido, financiamiento, SABE (Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo), Elige Mejor con una ruta de cursos por calidad y el BNE (Bolsa Nacional de Empleos) lo conecta con vacantes.

Extender el periodo de referencia para el cálculo del promedio de la jornada ordinaria desde las actuales 4 semanas hasta un periodo como el promedio de la OECD (15 semanas) o hasta 52 semanas (Alemania, Países Bajos), con un techo absoluto de horas semanales (52 sumando horas ordinarias y extraordinarias). Se recomienda que esta norma se aplique también a los contratos especiales y a los sistemas excepcionales de distribución de jornada.

Establecer un mecanismo de reducción temporal de jornada ante shocks económicos : en específico, ante contracciones severas de la actividad nacional o regional predefinidas por ley, las empresas podrán pactar con los trabajadores una reducción de la jornada laboral efectiva en el cual el empleador pagará el proporcional de las horas trabajadas. Las horas reducidas se compensarán parcial o totalmente mediante recursos del Seguro de Cesantía.

Simplificar la autorización y renovación de jornadas excepcionales en sectores que requieren operación ininterrumpida.

Evaluar rigurosamente la eliminación gradual de la indemnización por años de servicio a cambio de una indemnización a todo evento , comenzando con los nuevos trabajos. Los trabajadores actuales conservan su actual derecho y podrían acceder al nuevo régimen por acuerdo de las partes.

Fortalecer la polifuncionalidad establecida en el Código del Trabajo : se propone modificar el artículo 10 n°3 con el párrafo "las partes podrán pactar, independientemente de la naturaleza que tengan, dos o más funciones, sean estas alternativas complementarias, con la sola condición de que aquellas deben especificarse en el contrato".

Fortalecer el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo para efectos de explicitar que las "necesidades en la empresa" corresponden a cambios en la organización tanto interna con externa, y que incluyen aspectos como cierres de establecimientos, bajas sostenidas en las ventas o en la producción, entre otras. Se propone reponer la "falta de adecuación del trabajador o trabajadora " como parte de dicha causal de despido.

Constituir una mesa de trabajo entre el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Justicia para analizar el problema de la creciente judicialización sobre materia laboral.

Teletrabajo en caso de cuidadores de menores o de personas con dependencia

Ley 21.553 sobre empresas de aplicación de Transportes (EAT) y su reglamento: se propone una ley correctiva que corrija los aspectos anti-empleo actuales que no son de modificación reglamentaria (eliminación del requisito de licencia profesional y la eliminación de la norma de congelamiento del registro de conductores establecida en la ley).

Se propone que el Instituto Nacional de Estadísticas pueda explicar técnicamente las razones de las discrepancias que emergieron en la estimación del número de cotizantes a partir de la Encuesta Nacional de Empleo y los registros administrativos de la Superintendencia de Pensiones.

Se recomienda la implementación por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de un sistema abierto de información laboral a nivel de microdatos anonimizados : las bases de datos del Seguro de Cesantía con la información histórica acumulada y actualizada mensualmente, con identificadores ficticios para individuos y empresas, además de información sobre los programas y sus beneficiarios implementados a través de SENCE u otros Servicios.

También te podría interesar: