Minuta de prensa con propuestas

Consejo por el Empleo y la Protección Social

Gremios, sindicatos, academia y sociedad civil entregan 24 propuestas para enfrentar la crisis de empleo en Chile

El Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social, convocado por Achs junto a Fundación ChileMujeres y OCEC UDP, sesionó de mayo a septiembre de 2026. Su informe señala puntos de acuerdo y diferencias en 24 propuestas que hoy son claves para la agenda de empleo en el país.

Qué es el Consejo

El Consejo fue convocado por Achs en alianza con Fundación ChileMujeres y OCEC UDP, en colaboración con la Cátedra Carlos Vial Espantoso de la Pontificia Universidad Católica. Sesionó entre mayo y septiembre de 2026 sobre tres ejes: creación de empleo formal, adaptabilidad y derechos laborales, y adaptación al cambio tecnológico (upskilling, reskilling y preskilling).

La Secretaría Técnica estuvo a cargo de Juan Bravo, director de OCEC UDP.

Mundo	**Instituciones y consejeros**
Gremios	CPC (Susana Jiménez), SOFOFA (Rosario Navarro y Natalia Lidijover), CCS (María Teresa Vial), SNA (Antonio Walker), Grande Pyme (Katia Trusich)
Centrales sindicales	CUT (José Manuel Díaz), CTCH (Arturo Martínez)
Empresas	CMPC (María Constanza Arjona), Cencosud (Luis Bernardo Silva), Achs (Lorenzo Gazmuri)
Centros de estudio	Libertad y Desarrollo (Pablo Eguiguren), Espacio Público (Benjamín García), Horizontal (María José Abud), Pivotes (Soledad Hormazábal), Clapes UC (Carmen Cifuentes y Karin Moore)
Academia	U. de Chile (Alejandro Micco), HUB IA UAI (Eduardo Ayllón), Núcleo Milenio MNEW (Jeanne Lafortune), Cátedra Carlos Vial Espantoso (Marcos Singer)

Mundo	Instituciones y consejeros
Sociedad civil	Fundación ChileMujeres (Francisca Jünemann), Fundación INFOCAP (Manuel Ureta)
Abogados laborales	Zarko Luksic, Lilia Jerez
Organismo internacional	OIT (Guillermo Montt, Sonia Gontero, Gerhard Reinecke), como asesor técnico

participó aportando evidencia y experiencia comparada, pero por su mandato no suscribe ni respalda las propuestas de política pública del informe.

Acuerdos y disensos: el valor del informe

El informe no busca una falsa unanimidad: transparenta dónde hay acuerdo y dónde no, y ese es su principal aporte para enfrentar la crisis de empleo que vive Chile, lo que le permite ser un aporte al debate prelegislativo. Cada propuesta indica alcances y contribuciones que complementan y a quienes no suscriben las medidas. instituciones no la suscriben, cuáles la suscriben con alcances y cuáles la complementan.

El documento distingue dos elementos centrales de política

- **Principios que se reconocen como guías para orientar las políticas en materia de empleo.**
- **Propuestas específicas que** sintetizan planteamientos de las instituciones, con respaldo total o parcial por parte de los consejeros, que se informa en cada caso.

En cifras, 11 de las 24 propuestas lograron acuerdos transversales, mientras que otras 13 incluyen alcances o la no suscripción de alguna institución.

Propuestas destacadas

1. Sala cuna universal (propuesta 01). El Consejo respalda en general aprobar el proyecto de ley (Boletín 14.782-13) que garantiza sala cuna para madres y padres dependientes, independientes y trabajadoras de casa particular, financiado con un fondo solidario. El objetivo es reducir los desincentivos a la contratación formal de mujeres. La CUT suscribe esta propuesta con alcances proponiendo que los establecimientos públicos accedan a financiamiento en las mismas condiciones y con reconocimiento oficial.

2. Indemnización a todo evento (propuesta 02). Reemplazar o rediseñar el actual mecanismo de Indemnización por Años de Servicio (IAS), por una indemnización a todo evento (despido o renuncia) que cumpla con el fin de ofrecer una adecuada protección a los trabajadores ante la contingencia del término del vínculo laboral, que solo sea aplicable a nuevas contrataciones, y con un mecanismo voluntario de ingreso al nuevo sistema para los contratos vigentes.

El Consejo debatió dos alternativas:
Alternativa A: una reparametrización del Seguro de Cesantía, sustituyendo el actual mecanismo de indemnización por uno pagadero a todo evento, mediante la creación de una cuenta de ahorro individual, financiada con cotización del empleador dentro del propio Seguro de Cesantía.

Alternativa B: mantención de dos instrumentos separados, con rediseño de la IAS, manteniendo la indemnización por años de servicio y el Seguro de Cesantía, modificando el diseño de la indemnización, modificando el criterio de procedencia de la indemnización, hoy acotado a la causal de "necesidades de la empresa"; y reparametrizando el monto de la IAS, de modo de reducir las distorsiones asociadas a su alto costo, pero sin llevar el costo para el empleador a cero.

CUT no suscribe esta propuesta. LyD, CPC, SOFOFA, Horizontal, Pivotes, CLAPES UC y Zarko Luksic la suscriben con alcances.

3. Contrato por horas (propuesta 09). Es el tema que mejor refleja el debate. Un número relevante de instituciones respalda un nuevo régimen acotado a necesidades discontinuas, con resguardos: horas pactadas, sin cláusulas de exclusividad, con compensación por cancelaciones y seguridad social proporcional. Esta medida levanta en una parte de los miembros del consejo preocupación por el riesgo de precarización, asociado a ingresos variables, la fragmentación de la jornada y la menor cobertura de derechos laborales y de seguridad social

4. Anualización de la jornada para rubros estacionales, no sólo turismo.
Se propone ampliar el periodo de referencia de 4 a 16 semanas, extensible hasta 52 semanas en rubros con estacionalidad o variabilidad de la demanda. Una proporción del Consejo plantea acotarlo a sectores sin condicionarlo a acuerdo sindical; otros, que sea excepcional y sujeto a acuerdos con organizaciones de trabajadores mediante negociación ramal.
CUT no suscribe. Clapes UC, SOFOFA, LyD y CPC con alcances.

5. Subsidios al empleo con activación automática en crisis (propuesta 04).

Los subsidios al empleo deben orientarse a resultados medibles, tanto en la creación de nuevos puestos de trabajo como en su permanencia. Cuando su objetivo sea crear empleo, deberían condicionarse a un aumento neto de la dotación formal de la empresa respecto de un período de referencia. Cuando busquen facilitar la inserción de grupos prioritarios, pueden otorgarse, aunque la dotación no crezca, pagando una mayor parte del beneficio si la relación laboral sigue vigente por un período determinado.

En crisis como la actual, deberían poder sostener puestos existentes mediante un mecanismo transitorio que se active con indicadores específicos. Ninguna de las instituciones del Consejo realizó alcances a esta propuesta.

6. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo (propuesta

Fortalecer los pactos sobre condiciones especiales de trabajo (arts. 374 y 376 del Código del Trabajo), habilitándolos para todos los trabajadores, sin exigencia de un umbral de afiliación sindical, y requiriendo la aprobación del sindicato para quienes estén sindicalizados.

La CUT no suscribe esta propuesta.

7. Conciliación y jornada (propuesta

En este ámbito, se propone extender el derecho a banda horaria parental a madres y padres; habilitar los pactos 4x3 con gradualidad proporcional a la jornada vigente en cada tramo de la transición hacia las 40 horas; simplificar y agilizar la autorización y renovación de los sistemas excepcionales de distribución de jornada ante la Dirección del Trabajo; evaluar la posibilidad de reemplazar la autorización previa de la Dirección del Trabajo por información y fiscalización ex post; ampliar el límite máximo de duración de los contratos de las empresas de suministro para jóvenes sin experiencia laboral, mujeres, personas mayores de 55 años y personas con desocupación de larga duración; revisar el reglamento agrícola; habilitar un mecanismo temporal y acotado de reducción de jornada en períodos de shocks económicos; modificar el mecanismo de reducción o adecuación transitoria de jornada por vacaciones escolares para personas cuidadoras; y condicionar los esquemas de flexibilidad horaria a criterios de voluntariedad, previsibilidad, reversibilidad y acuerdo con los trabajadores y sindicatos (cuando los hay).

CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC, LyD, SOFOFA y Lilia Jerez suscriben con alcances.

8. Reconversión frente a la automatización y la IA (propuestas 16 y 24).

Propuesta 16: Implementar capacitación que responda a las necesidades actuales del mercado laboral: reconversión y desempleo: Se propone implementar políticas activas de reconversión para trabajadores en ocupaciones de alto riesgo de automatización; promover activamente la reubicación, capacitación y rediseño de funciones ante riesgos de desvinculación por automatización o inteligencia artificial; implementar el acompañamiento de los procesos de reconversión sobre la base de modelos adaptados a las características de cada grupo de trabajadores; diseñar e implementar programas específicos para las prioridades públicas actuales; flexibilizar y fortalecer los instrumentos de precontrato y postcontrato de capacitación; y fortalecer el uso del Fondo de Cesantía Solidario para personas desocupadas, que permite destinar hasta un 2% de su saldo anual a capacitación y reinserción laboral.

Propuesta 24: Rediseñar el financiamiento del sistema, para mejorar sostenibilidad y orientación a resultados en grupos específicos: Se propone diseñar un sistema de instrumentos de financiamiento diferenciados según grupo objetivo, de modo que la distribución de los recursos públicos totales destinados a incentivos fiscales a la capacitación se focalice en segmentos con mayores dificultades. Crear una Cuenta Individual de Aprendizaje Permanente cofinanciada para impulsar el reskilling y el upskilling a lo largo de toda la vida laboral. Crear un fondo permanente con estructura legal plurianual, e incorporar un piso de financiamiento de transición durante 2027. Por último, reformar la franquicia tributaria para permitir que las grandes empresas imputen, con un tope ampliado, el costo de formación en sus empresas proveedoras o subcontratistas de menor tamaño. LyD y CLAPES UC suscriben esta propuesta con alcance.

Principios acordados por todo el Consejo

Más allá de los disensos en propuestas específicas, el Consejo acordó 16 principios que deberían guiar las políticas públicas.

- **Creación de empleo formal:** Reconocimiento de la heterogeneidad entre empresas y sectores para el diseño de políticas, evitando desincentivos al crecimiento empresarial, la fragmentación o diferencias injustificadas entre trabajadores, respeto de los derechos adquiridos en las relaciones laborales ya existentes, complementariedad entre instrumentos de incentivo al empleo, correspondencia entre los requisitos de cada incentivo al empleo y su objetivo, generación de evidencia técnica y diagnósticos previos en el diseño de instrumentos de incentivo al empleo, e incentivo a la formalización con garantía de acceso a la seguridad social.

- **Adaptabilidad y derechos laborales:** continuidad de la protección social; no discriminación respecto de la jornada completa; acuerdo y reciprocidad entre las partes; respeto a los límites legales de jornada, horas extraordinarias y descanso; Resguardo institucional del uso adecuado de los mecanismos de adaptabilidad o flexibilidad; y certeza jurídica y difusión para promover el uso del marco normativo vigente.

- **Cambio tecnológico y capacitación:** priorizar el financiamiento público de la capacitación; formación flexible y adaptativa; articulación institucional del sistema; e implementación de estándares para la capacitación y fortalecimiento de la evaluación

Las 24 propuestas, una por una

La columna de respaldo resume las notas al pie del informe. "Sin salvedades" significa que no se registraron rechazos ni alcances, no necesariamente adhesión de todas las instituciones.

Creación de empleo formal

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
01	Sala cuna y sistema de cuidados	Aprobar el proyecto de sala cuna universal (Boletín 14.782-13), con fondo solidario y uso en salas cunas públicas y privadas	CUT suscribe esta propuesta con alcances.
02	Rediseño de la indemnización por años de servicio	Reemplazar o rediseñar el actual mecanismo de Indemnización por Años de Servicio (IAS), por una indemnización a todo evento (despido o renuncia) que cumpla con el fin de ofrecer una adecuada protección a los trabajadores ante la contingencia del término del vínculo laboral. Dos alternativas debatidas.	CUT no suscribe. LyD, CPC, SOFOFA, Horizontal, Pivotes, Clapes UC y Zarko Luksic suscriben con alcances.
03	Precisar legalmente el alcance de las causales existentes que acoten la judicialización de los procesos de despido	Evaluar mecanismos que acoten la judicialización de los procesos de despido, resguardando el derecho de los trabajadores a recurrir a tribunales y reduciendo la ambigüedad interpretativa que hoy alimenta la judicialización, precisando legalmente el alcance de las causales existentes, en particular la de "necesidades de la empresa".	CUT no suscribe. Zarko Luksic suscribe con alcances.
04	Perfeccionar la arquitectura del sistema de incentivos fiscales al empleo	Los subsidios al empleo deben orientarse a resultados medibles, tanto en la creación de nuevos puestos de trabajo como en su permanencia. En contextos de crisis laboral como el actual, los subsidios diseñados para crear empleo también deberían poder apoyar la mantención de los puestos existentes, extendiéndose a trabajadores ya contratados mediante un mecanismo transitorio y focalizado de activación automática, gatillado por indicadores específicos.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.
05	Fortalecer y alinear los incentivos a la formalización de la política social, laboral y previsional	Se debe revisar la coherencia de los incentivos existentes en los distintos componentes del sistema de protección social, de manera de identificar y corregir aquellos diseños que puedan desincentivar la formalización laboral, la cotización previsional o la permanencia en empleos formales.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.
06	Incentivos y simplificación de trámites de inicio de actividades y formalización para trabajadores y emprendedores independientes	Implementar una ventanilla única para tramitar el inicio de actividades, con silencio administrativo positivo en plazos breves. Establecer permisos provisorios o transitorios mientras se completa el proceso de formalización. Diseñar rutas progresivas de formalización para trabajadores independientes y emprendedores de menor escala.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
07	Formalización para trabajadores migrantes	Se propone eliminar (o modificar al alza) la cuota legal de contratación de trabajadores extranjeros, agilizar y ampliar la revalidación de títulos profesionales obtenidos en el extranjero y facilitar el acceso formal de trabajadores migrantes estacionales para la agricultura	CUT no suscribe esta propuesta. SOFOFA la suscribe con alcance.
08	Fortalecimiento de las capacidades institucionales de fiscalización, cumplimiento normativo y sistemas de información	Se propone avanzar hacia sistemas de información con más y mejor infraestructura de datos administrativos del mercado laboral, fortaleciendo la prospección laboral mediante la integración de múltiples fuentes y habilitando el acceso público y seguro a las bases administrativas vinculadas al mercado laboral, entre otras propuestas en esta línea.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.

Eje 2: Adaptabilidad laboral y derechos laborales

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
09	Contrato por horas	Avanzar en un nuevo régimen de contrato por hora, en línea con el proyecto de ley en tramitación, acotado a necesidades genuinamente discontinuas y verificables del puesto (demanda estacional o intermitente, eventos, reemplazos u otras) o bien, a determinadas circunstancias o segmentos de trabajadores y con resguardos de protección social.	CUT y Zarko Luksic no suscriben esta propuesta. CLAPES UC, Pivotes y Horizontal la suscriben con alcances
10	Anualización /semestralización de la jornada	Se plantea ampliar el período de referencia, hoy de 4 semanas, con régimen especial para sectores de alta estacionalidad como el turismo. Respecto del rol de los sindicatos y el alcance hay diferencias: una proporción del Consejo plantea acotarlo a sectores sin condicionarlo a acuerdo sindical; otros, que sea excepcional y sujeto a acuerdos con organizaciones de trabajadores mediante negociación ramal.	CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC, SOFOFA, LyD y CPC suscriben con alcances
11	Difusión de la normativa y del uso de los derechos de adaptabilidad	Se propone elaborar una guía de adaptabilidad laboral de la Dirección del Trabajo, que promueva el uso del marco legal vigente; realizar una campaña de difusión de la Dirección del Trabajo para la promoción del uso de derechos de adaptabilidad vigentes; crear un banco de buenas prácticas de adaptabilidad laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para que las empresas difundan políticas innovadoras replicables; y fortalecer la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.
12	Condiciones especiales de trabajo	H Fortalecer los pactos sobre condiciones especiales de trabajo (arts. 374 y 376 del Código del Trabajo), habilitándolos para todos los trabajadores, sin exigencia de un umbral de afiliación sindical, y requiriendo la aprobación del sindicato para quienes estén sindicalizados	CUT no suscribe esta propuesta
13	Adaptabilidad funcional	Se propone Modificar el art. 10 N°3 del Código del Trabajo reemplazando la conjunción “o” por “y” entre funciones alternativas y complementarias, habilitando expresamente su combinación en un mismo cargo, manteniendo la exigencia de especificar las funciones en el contrato, y con resguardos que impidan su uso para ampliar indefinidamente las funciones de un mismo cargo, sistematizando lecciones de los casos ya cuestionados judicialmente y acompañando la modificación con una guía de la Dirección del Trabajo sobre matrices de funciones intercambiables, enfocada en las Pymes.	CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC Y CPC complementan

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
14	Jornada de trabajo	se propone extender el derecho a banda horaria parental a madres y padres; habilitar los pactos 4x3 con gradualidad proporcional a la jornada vigente en cada tramo de la transición hacia las 40 horas; simplificar y agilizar la autorización y renovación de los sistemas excepcionales de distribución de jornada ante la Dirección del Trabajo; evaluar la posibilidad de reemplazar la autorización previa de la Dirección del Trabajo por información y fiscalización ex post; ampliar el límite máximo de duración de los contratos de las empresas de suministro para jóvenes sin experiencia laboral, mujeres, personas mayores de 55 años y personas con desocupación de larga duración, entre otras propuestas.	CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC, LyD, SOFOFA y Lilia Jerez suscriben con alcances
15	Feriado legal y descanso	Se propone permitir pactar trabajar feriados renunciables a cambio de más días de vacaciones; permitir fraccionar los días de feriado legal de manera más flexible, solo a solicitud del trabajador y manteniendo un mínimo continuo de días de descanso; y ampliar de 5 a 10 días hábiles al año la compensación de horas extraordinarias con días adicionales de feriado, utilizables dentro de los 12 meses siguientes.	CUT no suscribe esta propuesta

tecnológico, upskilling, reskilling y preskilling

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
16	Implementar capacitación que responda a las necesidades actuales del mercado laboral: reconversión y desempleo	Implementar políticas activas de reconversión para trabajadores en ocupaciones de alto riesgo de automatización; promover activamente la reubicación, capacitación y rediseño de funciones ante riesgos de desvinculación por automatización o inteligencia artificial; implementar el acompañamiento de los procesos de reconversión sobre la base de modelos adaptados a las características de cada grupo de trabajadores; diseñar e implementar programas específicos para las prioridades públicas actuales, entre otras propuestas.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta.
17	Simplificar y modernizar la estructura del sistema de capacitaciones	Consolidar el proceso de desarrollo de una clasificación actualizada de ocupaciones e implementar un marco de cualificaciones que vincule los puestos de trabajo con las competencias y tecnologías requeridas; revisar los códigos de cursos SENCE y unificar la oferta de SENCE (Foncap y Becas Laborales) en una oferta adaptable de programas para públicos priorizados; y crear rutas formativas flexibles por sector económico.	LyD suscribe esta propuesta con alcances
18	Fortalecer y consolidar el actual proceso de articulación institucional	Fortalecer y consolidar el actual proceso de articulación institucional logrando una coordinación efectiva entre las instituciones del Estado, y que integre a representantes gremiales del sector productivo, de las entidades formadoras, y de los trabajadores; y, utilizando la información e inteligencia disponible, velar por la articulación entre oferta pública de capacitación, el sistema de certificaciones, el marco de cualificaciones y el sistema de evaluación de la formación	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta
19	Transitar el financiamiento del sistema hacia un modelo	Transitar el financiamiento del	Ninguna institución precisó alcances a esta

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
	basado en resultados	sistema desde un modelo de verificación por insumos hacia uno basado en resultados, priorizando cursos con mejor perspectiva de empleabilidad y vinculados a aumentos de productividad.	propuesta
20	Establecer estándares mínimos de calidad y procedimientos, para todos los organismos públicos y privados que realizan capacitación e intermediación laboral	Diseñar un sistema de acreditación y supervisión de empresas formadoras; licitar la formación con plazos de tres a cinco años, para permitir a los proveedores justificar inversiones; y establecer estándares de calidad más exigentes para los OTEC, implementando modalidades de pago por resultados.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta
21	Modernizar oferta de capacitación e intermediación laboral, con foco en comptencias interpersonales y habilidades	Redefinir las métricas desde cantidad de colocaciones hacia calidad de empleo; profesionalizar y estabilizar los equipos de las OMIL, incorporar un diagnóstico individual al inicio de cada intervención, estructurando rutas de usuarios diferenciadas; establecer un período de acompañamiento post-inserción; digitalizar e integrar sus sistemas con plataformas de ofertas laborales de empresas , entre otras propuestas.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta
22	Consolidar un sistema integrado de información del mercado laboral	Consolidar un sistema integrado de información del mercado laboral, interoperable entre los distintos actores públicos y los gremios, con desagregación regional; fortalecer la institucionalidad de prospección laboral del país y establecer Consejos de Competencias, capaces de recolectar las necesidades de la industria y traspasar dicha información a las instituciones de formación del sector educativo.	Ninguna institución precisó alcances a esta propuesta
23	Fortalecer las instancias de formación para el trabajo en la empresa	Fortalecer los sistemas de educación dual y de prácticas laborales para jóvenes; diseñar un estándar nacional de certificación de maestros guía, vía Chile Valora; y ampliar la cobertura del programa Aprendices de SENCE.	LyD suscribe con alcances
24	Rediseñar el financiamiento del sistema, para mejorar	Diseñar un sistema de instrumentos de financiamiento diferenciados	LyD y Clapes UC suscriben con alcances

N°	Propuesta	En qué consiste	Respaldo
	sostenibilidad y orientación a resultados en grupos específicos	según grupo objetivo, de modo que la distribución de los recursos públicos totales destinados a incentivos fiscales a la capacitación se focalice en segmentos con mayores dificultades, entre otras propuestas.	

3Datos clave, vocería y contacto

Dato	Detalle
Consejeros titulares	28, más tres especialistas de la OIT como asesores técnicos
Período de trabajo	Mayo a septiembre de 2026
Propuestas	24, en tres ejes (8 + 7 + 9)
Principios consensuados	16
Propuestas acordadas por la totalidad del Consejo	12 de 24

Vocerías: Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de Fundación ChileMujeres, Lorenzo Gazmuri, Presidente Achs y Juan Bravo, director OCEC UDP.

Contacto de prensa:

Carla Marín, directora de comunicaciones de ChileMujeres cmarin@chilemujeres.cl
Makarena Kröger, jefa de Comunicaciones Corporativas, Achs mmkrogerf@achs.cl