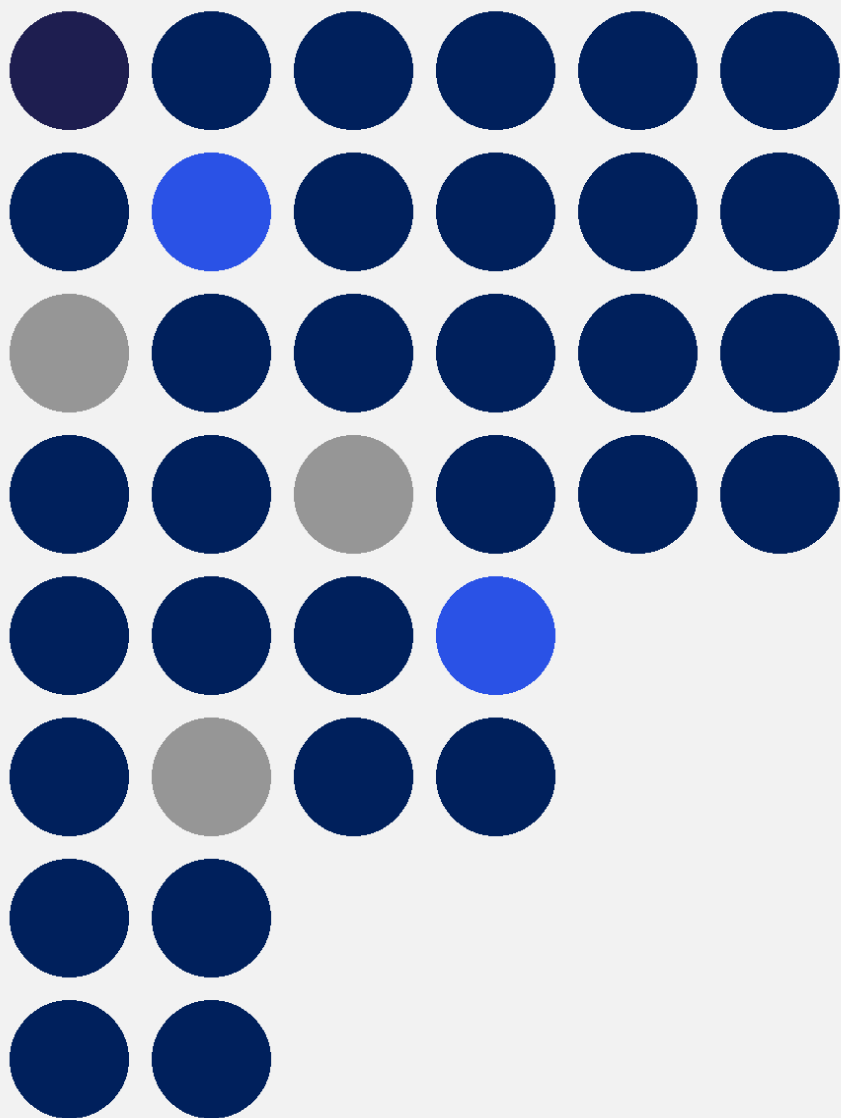




chilemujeres[®]
fundación

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
OCEC **udp**
Observatorio del Contexto Económico

Síntesis Informe Final

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

Autoría Informe

Achs - OCEC UDP - ChileMujeres

Respecto de la adhesión al informe y a las propuestas

El Consejo —convocado por Achs en alianza con ChileMujeres y OCEC UDP, en colaboración con la Cátedra Carlos Vial Espantoso de la Pontificia Universidad Católica, con 28 consejeros de gremios, centrales sindicales, empresas, OIT, academia, organizaciones de la sociedad civil y centros de estudio— sesionó entre mayo y septiembre de 2026 sobre tres focos: creación de empleo formal, adaptabilidad y derechos laborales, y políticas de upskilling, reskilling y preskilling.

Esta síntesis distingue principios, que deben guiar las políticas públicas y las propuestas específicas, las cuales recogen planteamientos de las instituciones participantes, con respaldo total o de una proporción de las instituciones, lo que se indica en cada caso junto con las instituciones que no suscriben o formulan salvedades. En el cuerpo del informe final se entregan detalles de las salvedades y de propuestas institucionales específicas.

Participar en el Consejo y suscribir este informe no implica adherir a cada una de las propuestas que contiene. La ausencia de observaciones sobre una materia no debe entenderse como adhesión automática a ella.

- Los **principios** reflejan una síntesis de los acuerdos alcanzados por el Consejo en el curso de sus sesiones.
- Las **propuestas específicas**, en cambio, recogen una síntesis de los planteamientos de las instituciones participantes, expresados en documentos institucionales publicados en los últimos años y en la discusión del Consejo y sus subcomisiones. Su nivel de respaldo puede ser total, o por una proporción de las instituciones del Consejo, lo cual se indica en cada caso, identificando a pie de página de cada propuesta, las instituciones que no suscriben a la propuesta, aquellas que lo hacen con alcances, y aquellas que complementan la propuesta con elementos adicionales no discutidos por el Consejo. A pie de página de estas anotaciones se entregan más detalles respecto de los alcances y complementos¹.

Sobre la participación de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) participa en el Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social en su calidad de organismo especializado de las Naciones Unidas y en el marco de su mandato de promover el trabajo decente y el diálogo social. Su participación tiene por objeto aportar insumos técnicos, evidencia y experiencia comparada, así como elementos derivados de las normas internacionales del trabajo, para contribuir a una discusión informada entre los actores participantes.

En atención a su naturaleza y mandato institucional, la participación de la OIT en el Consejo no supone la suscripción, adhesión o respaldo institucional a las propuestas de política pública recogidas en este informe, cuya consideración y valoración corresponde a los actores nacionales en el marco del diálogo social. Las contribuciones de la OIT deben entenderse como aportes técnicos destinados a enriquecer dicho proceso de deliberación.

¹ Espacio Público participó activamente en las sesiones del Consejo y valora positivamente la instancia. Ello no se traduce necesariamente en el respaldo de las propuestas específicas recogidas en este documento.

Consejeros

El Consejo estuvo constituido por 28 consejeras y consejeros titulares desplegados en orden alfabético:

María José Abud Directora Ejecutiva, Horizontal	Natalia Lidijover Directora Ejecutiva Futuro del Trabajo, SOFOFA
María Constanza Arjona VP Personas y Organización, CMPC	Zarko Luksic Abogado Laboral
Eduardo Ayllón Gerente, HUB IA UAI	Arturo Martínez Presidente, CTCH
Carmen Cifuentes Investigadora, Clapes UC	Alejandro Micco Académico, Facultad de Economía y Negocios, U. de Chile
José Manuel Díaz Presidente, CUT	Karin Moore Coordinadora Legal, Clapes UC
Pablo Eguiguren Director de Políticas Públicas, Libertad y Desarrollo	Rosario Navarro Presidenta, SOFOFA
Benjamín García Director Ejecutivo, Espacio Público	Luis Bernardo Silva Gerente Corporativo de Personas, Cencosud
Lorenzo Gazmuri Presidente Directorio, Achs	Marcos Singer Director Académico, Cátedra Carlos Vial Espantoso
Soledad Hormazábal Directora de Evidencia, Pivotes	Katia Trusich Directora Ejecutiva, Grande Pyme
Lilia Jerez Abogada Laboral	Manuel Ureta Director Ejecutivo, Fundación INFOCAP
Susana Jiménez Presidenta, CPC	María Teresa Vial Presidenta, CCS
Francisca Jünemann Presidenta Ejecutiva, Fundación ChileMujeres	Antonio Walker Presidente, SNA
Jeanne Lafortune Directora, Núcleo Milenio sobre Evolución del Trabajo (MNEW)	En representación de OIT, Guillermo Montt (Especialista en protección social) Sonia Gontero (Especialista en salarios y tiempo de trabajo) Gerhard Reinecke (Especialista en políticas de empleo)

Secretaría Técnica

Juan Bravo
Director, OCEC-UDP

Achs

Paulina Calfucoy
Gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Achs

Isabel Contrucci
Directora de Estudios, Achs

Matías Cocña
Consultor externo

Principios

1. 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
- Incentivo a la formalización con garantía de acceso a la seguridad social

2. Adaptabilidad Laboral y Derechos Laborales

- Continuidad de la protección social
- No discriminación respecto de los trabajadores de jornada completa
- Acuerdo y reciprocidad entre las partes
- Sujeción a los límites legales de jornada, horas extraordinarias y descansos
- Resguardo institucional del uso adecuado de los mecanismos de adaptabilidad o flexibilidad
- Certeza jurídica y difusión para promover el uso del marco normativo vigente

3. Adaptación al Cambio Tecnológico, *Upskilling*, *Reskilling* y *Preskilling*

- Priorización del financiamiento público de la capacitación
- Capacitación flexible y adaptativa
- Articulación institucional del sistema
- Implementación de estándares para la capacitación y fortalecimiento de la evaluación

Propuestas del Consejo

Creación de Empleo Formal

01 Sala cuna y sistema de cuidados²

El Consejo respalda en general la aprobación del proyecto de ley (Boletín 14.782-13) que garantiza el derecho a sala cuna para todas las madres y padres dependientes, independientes y trabajadoras de casa particular, financiado mediante un fondo solidario, que contribuya a reducir los desincentivos a la contratación formal de mujeres, y cuyo derecho se pueda ejercer en salas cunas públicas y privadas.

02 Rediseño de la Indemnización por Años de Servicio (IAS)³

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**:

Propuesta 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.

Propuesta 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.

² CUT suscribe esta propuesta con alcances.

³ CUT no suscribe esta propuesta. LyD, CPC, SOFOFA, Horizontal, Pivotes, CLAPES UC y Zarko Luksic la suscriben con alcances.

03 **Precisar legalmente el alcance de las causales existentes que acoten la judicialización de los procesos de despido⁴**

El Consejo estima que la excesiva judicialización ha elevado los costos de despido, y por lo tanto ha desincentivado la creación de empleo formal. En relación con las causales de despido y judicialización, se mencionó la necesidad de 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".

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. 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 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.

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. Adicionalmente, evaluar mecanismos que permitan fortalecer el vínculo entre cotizaciones y beneficios del sistema de protección social; revisar programas y beneficios sociales cuyos criterios de acceso, permanencia o pérdida puedan generar incentivos adversos a la formalización laboral.

⁴ CUT no suscribe esta propuesta. Zarko Luksic la suscribe con alcance.

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.

07 Formalización para trabajadores migrantes⁵

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.

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. Asimismo, se plantea fortalecer la capacidad de fiscalización, de cumplimiento normativo y de análisis de información de la Dirección del Trabajo, aprovechando las herramientas de la Ley N°21.327 (Portal MiDT y Registro Electrónico Laboral), integrando estos registros con otras fuentes administrativas y aplicando inteligencia inspectiva en los sectores con mayor informalidad. De manera complementaria, se sugiere fortalecer las campañas informativas sobre derechos laborales, ventajas de la formalización y canales de denuncia confidencial, e incorporar mecanismos de acompañamiento diferenciado para el cumplimiento normativo de las empresas de menor tamaño.

⁵ CUT no suscribe esta propuesta. SOFOFA la suscribe con alcance.

Adaptabilidad Laboral y Derechos Laborales

09 Contrato por horas⁶

Un número relevante de instituciones del Consejo respalda **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. En particular, se propone partir por un dictamen de la Dirección del Trabajo que sistematice la normativa vigente sobre esta figura, precisando sus condiciones de aplicación. Otro **conjunto de consejeros se declara en contra de la modalidad**, debido al riesgo de precarización asociado a sus ingresos variables, la fragmentación de la jornada y la menor cobertura de derechos laborales y de seguridad social.

Al respecto, las instituciones del Consejo que se especifican en cada caso proponen:

- **Pactar una cantidad determinada de horas**, en período semanal o mensual, en un período de referencia, y descansos mínimos similares a los ya establecidos en la ley, que asegure que este mecanismo no es utilizado como herramienta para vulnerar el contrato a jornada parcial o a jornada completa.
- **Exigir reciprocidad entre la oferta de horas por la empresa y su aceptación por el trabajador**, resguardando al trabajador frente a sanciones o término del contrato por rechazos de horas puntuales, prohibiendo represalias por rechazar turnos y el uso de esta figura para reemplazar a trabajadores en huelga; y ofreciendo a las empresas una cláusula de término de la relación contractual en casos en que el trabajador rechaza las ofertas de manera sistemática en un período determinado de tiempo, definiendo para ello, de antemano, tanto un umbral de rechazos como un período de tiempo sobre el cual aplicarlo.
- **Sin cláusulas de exclusividad**: permitir que el trabajador disponga de sus horas para establecer relaciones laborales con más de un empleador
- **Resguardo frente a la flexibilidad unilateral**: mediante la exigencia de aviso previo por parte del empleador y compensación íntegra del valor correspondiente a las horas pactadas y no utilizadas, con cancelación dentro de un número de horas (por ej. 72) previo a la hora de inicio pactada.
- **Garantizar seguridad social** (cotizaciones de salud, previsionales y de seguro de accidentes) proporcional a las horas pactadas. Esta cotización se debe concretar aplicando las mismas reglas que las del resguardo a la flexibilidad unilateral.
- **Vincular la nueva modalidad a la legislación vigente** sobre jornada ordinaria (máximos de horas diarias y semanales, horas extraordinarias y descansos), precisando la lista de derechos aplicables y su mecanismo de cálculo (feriado, licencias, indemnización, pre y postnatal, etc.).
- **Establecer que la recurrencia o el uso para cubrir demanda permanente haga presumir una relación laboral regular**.
- **Deben existir mecanismos de registro y control accesibles a la Dirección del Trabajo**, para distinguir el uso legítimo de una relación laboral regular (de jornada parcial o completa), mediante un registro digital verificable

⁶ CUT y Zarko Luksic no suscriben esta propuesta. CLAPES UC, Pivotes y Horizontal la suscriben con alcances.

de turnos y remuneraciones, accesible a la Dirección del Trabajo y al trabajador, que permita controlar cotizaciones, cancelaciones y consolidación de horas.

- **Distinguir esta modalidad de los servicios independientes** a partir de la existencia de subordinación y dependencia, evitando que la boleta de honorarios (prestación de servicios) se use como sustituto informal del contrato por hora, sin establecer una prohibición general para actividades que legítimamente pueden prestarse de manera autónoma.

10 Anualización/semestralización de la jornada⁷

Se plantea ampliar el período de referencia, hoy de 4 semanas, con régimen especial para sectores de alta estacionalidad. 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. Se propone:

- **Ampliar el período de referencia de 4 a 16 semanas**, extensible hasta 52 semanas en rubros con estacionalidad o variabilidad de la demanda no sólo a turismo; si la persona está sindicalizada, con autorización del sindicato (requisito que el proyecto actual no establece) (LyD no está de acuerdo con este requisito).
- **Mantener los límites vigentes de horas diarias, semanales promedio y descansos**, con un límite de semanas continuas con jornada máxima de 45 horas (por ejemplo, 4 semanas en el régimen de 16 y 8 en el de 52); la ley vigente ya establece un límite de semanas consecutivas con jornadas de 45 y de 52 horas.
- **Incorporar compensación frente a la pérdida de previsibilidad y de ingresos** por horas extraordinarias, con mayor flexibilidad para alcanzar el promedio de 40 horas en períodos de baja demanda.

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, asegurando su aplicación periódica, con el objetivo de contar con información del mercado laboral que no es posible obtener mediante otras fuentes.

⁷ CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC, SOFOFA, LyD y CPC suscriben con alcances.

12 Condiciones especiales de trabajo⁸

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.

13 Adaptabilidad funcional⁹

El eje se enmarca en el art. 10 N°3 del Código del Trabajo, que permite al contrato de trabajo señalar dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias, pero exige que respondan a una única "naturaleza de los servicios". 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.

14 Jornada de trabajo¹⁰

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).

⁸ CUT no suscribe esta propuesta.

⁹ CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC Y CPC complementan.

¹⁰ CUT no suscribe esta propuesta. CLAPES UC, LyD, SOFOFA y Lilia Jerez suscriben con alcances.

15 Feriado legal y descanso¹¹

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.

¹¹ CUT no suscribe esta propuesta.

Adaptación al Cambio Tecnológico, Upskilling, Reskilling y Preskilling

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; 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.

17 Simplificar y modernizar la estructura del sistema de capacitaciones, consolidando el desarrollo de una clasificación de ocupaciones, marco de cualificaciones, taxonomía común de habilidades, rutas formativas, entre otros¹²

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.

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.

19 Transitar el financiamiento del sistema hacia un modelo basado en resultados

Transitar el financiamiento del 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.

¹² LyD suscribe esta propuesta con alcance.

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.

21 Modernizar la oferta de capacitación e intermediación laboral, poniendo el acento en competencias interpersonales y habilidades para la empleabilidad, levantadas mediante encuestas de detección de necesidades de los empleadores

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; crear un marco regulatorio moderno que otorgue certeza jurídica a los convenios de aprendizaje y reconozca a la empresa como coformadora; crear visas simplificadas para talento extranjero; expandir las posibilidades de capacitación a segmentos de dependientes informales; e impulsar cursos masivos, gratuitos y en línea sobre alfabetización en inteligencia artificial, seguridad digital y educación financiera y previsional.

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.

23 Fortalecer las instancias de formación para el trabajo en la empresa¹³

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.

¹³ LyD suscribe esta propuesta con alcance.

24

Rediseñar el financiamiento del sistema, para mejorar sostenibilidad y orientación a resultados en grupos específicos¹⁴

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.

¹⁴ LyD y CLAPES UC suscriben esta propuesta con alcance.

<https://www.achs.cl/estudios/consejo-empleo-y-proteccion-social>

