



Índices accionarios por sector

16/01/2026

	Día	Mensual	Anual
Consumo Básico	0,92	5,44	5,44
Financiero	-0,01	6,61	5,63
Gases	0,00	-0,01	-0,09
Industrial	0,23	5,93	5,93
Material	-1,74	8,73	8,73
Sist. de Inf.	-0,54	2,42	2,42
Servicios Básicos	0,79	4,88	4,88
Tecnología	-0,21	0,46	0,46
Telecomunicaciones	-0,05	-0,07	-0,07

Fuente Óvalo Electrónico de Chile - Asil Adar, Crisolit y B/N

SP IPSA

11.157,65

Var. diaria	Puntos
0,00	50.000
-0,02	49.359,33
-0,01	48.675
-0,01	48.000

Fuente Börsen Zeitung

DOW JONES

49.359,33

Var. diaria	Puntos
-0,01	50.000
-0,02	49.359,33
-0,01	48.675
-0,01	48.000

Fuente Bloomberg

COBRE

5,90

Var. diaria	US\$/libra
-0,01	6,05
-0,01	6,05
-0,01	6,05
-0,01	5,90

Fuente Codelco

PETRÓLEO BRENT

64,15

Var. diaria	US\$/barrel
-0,01	65,5
-0,01	65,5
-0,01	65,5
-0,01	64,15

Fuente Bloomberg

J. AGUILERA Y M. P. NAUDON

Desde 2017, la ley obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a contratar al menos un 1% de personas con alguna condición de discapacidad, pero los resultados demuestran avances lentos e insuficientes. En concreto, el último reporte oficial del Gobierno enfocado en evaluar el cumplimiento de la norma revela que de un universo total de 6.880 empresas (o "unidades económicas", cuando se trata de instituciones públicas) casi la mitad están obligadas a cumplir con esta exigencia, solo 24,8% lo hizo.

La mayor proporción de estas empresas son del sector privado (6.617), donde el cumplimiento fue de 23,9%, mientras en las unidades del sector público (643) se observan resultados mejores, pero, pese a ello, solo el 36,1% del total del total. Más en detalle, se observa también que el cumplimiento es proporcionalmente más alto en empresas medianas (31,3%) que en grandes (16,4%), y más en municipales (43,4%) que en instituciones de la administración central (34,3%) y organismos estatales (31,3%).

Este balance también da cuenta de que el avance ha sido prácticamente nulo en relación con el año previo, cuando la proporción total de empresas que cumplieron con la cuota fue de solo 22,4%. Por ley, el cumplimiento de la normativa se verifica anualmente en empresas y se evalúa la evolución de la inchada a los expertos en implementación con el futuro de su implementación. En 2024, el Congreso aprobó una modificación a la regla para avanzar hacia una cuota todavía más exigente, del 2% de la plantilla de trabajadores, siempre y cuando el 80% de las empresas obligadas cumpla con la meta previa.

Reto cultural

Para las compañías que cumplen con la contratación del 1% de personas con discapacidad, la ley contempla mecanismos alternativos, como la subcontratación de servicios con empresas que cuenten con tra-



Katherine Dinamarca, académica Universidad Mayor.



Rodrigo Moreno, presidente de Fundación Sofán.



Catalina Lagos, Fundación Amigos por Siempre.



María José Escudero, fundadora de la Fundación Ronda.

A ocho años de su entrada en vigencia, la norma sigue lejos de cumplir su objetivo, con solo un 24,8% de compañías que cumplen con el porcentaje exigido de colaboradores.

bajadores con discapacidad o

Fundación Sofán.

Durante 2024, de las 643 empresas que prestan servicios a personas con discapacidad, solo el 11% cumplió con lo que se conoce como "solicitud preferente". Es decir, contrataron a personas con discapacidad que llegaron a la etapa final de sus procesos de selección, entre ellos, la igualdad de méritos con otros postulantes. En este sentido, Catalina Lagos, directora de la Oficina de Discapacidad de la Fundación Amigos por Siempre, asegura que todavía hay prejuicios que es importante resolver. "A las empresas les conviene más contratar que pagar una medida alternativa, ya que mejoran el clima laboral. Cuando conocen a las personas, se dan cuenta de que son un gran aporte y que el temor inicial era infundado", sostiene.

De acuerdo con los datos más recientes, del Censo 2020, en Chile existen 1.950.388 personas con algún tipo de discapacidad, en el 11% de la población de cinco años o más. Pese a esto, la proporción que representa el 11,1% de la población nacional, la académica del Centro de Investigación en Sociedad y Salud de la Universidad Mayor, Katherine Dinamarca, cree que hay un desafío cultural que está frenando un avance más significativo de la inclusión laboral. "(Todavía) nos cuesta reconocer la diversidad, en todas sus formas, como parte legítima de la vida laboral", señala.

Por otro lado, este resultado también se explica con brechas formales, crecen los especialistas. "Las bajas expectativas en educación, tanto en la etapa temprana como escolar, así como en la formación técnica y universitaria, son bajísimas", indica Escudero. Las estadísticas más recientes muestran que el 50,8% de las personas con discapacidad no ha completado la educación media, y apenas un 9,5% en la educación superior, lo que contrasta con el 28,1% de la población sin discapacidad, según la última Encuesta de Discapacidad y Dependencia (Endide 2022). "En las barreras de ingreso a un trabajo hay una

gran brecha educacional que las genera, porque no todas las empresas pueden contratar a alguien que no tenga estudios técnicos o superiores", añade la fundadora de Ronda.

Costos y consecuencias

Uno de los grupos más perjudicados por el lento avance de la inclusión laboral son las mujeres, donde la discapacidad está presente en un 12,5% de la población total, versus un 9,5% en el caso de los hombres. Esto se replica en la cifra de personas con discapacidad contratadas, un 51,1% son hombres y un 39,7% mujeres, según los datos de Endide.

La participación laboral de las mujeres se ha identificado en distintos análisis como un espacio con gran potencial para aumentar el crecimiento económico de largo plazo, y algo similar puede ocurrir en el caso de la inclusión de personas con discapacidad. Coincide con el Banco Mundial, que estima una pérdida potencial de entre 3% y 7% del PIB (a nivel global) al excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral, pues se reduce la fuerza de trabajo y aumenta la dependencia de las ayudas fiscales.

Las empresas también enfrentan consecuencias legales por el incumplimiento. Las sanciones mensuales son de 20 UTM para empresas medianas y de 30 UTM para las grandes, plus 10 UTM por cada trabajador que no cumple. La sanción también rige si la Dirección del Trabajo rechaza las medidas alternativas o si estas no cumplen los requisitos legales. A juicio de Escudero, de Ronda, las sanciones han profundizado un problema de carácter sistémico, relacionado con la ejecución del principio "a la fuerza" termina siendo un despropósito que genera rechazo en las empresas. Se cuestiona la regulación que obliga a las compañías a "tomar una foto" en exceso sobre su dotación y proyectarla para todo el año: "Si no tienes la gente, vas y pagas la medida subsidiaria por todo el año", explica, lo que a su juicio desincentiva aún más la contratación.

No cuentan con protección social y se crece en mujeres: Casi todo el empleo asalariado que se creó en un año tiene rasgos de informalidad

De los 75 mil nuevos puestos de trabajo que se registran desde noviembre de 2024, menos de tres mil cuentan con sus cotizaciones previsionales al día.

JOAQUÍN AGUILERA R.

La economía está creando pocos puestos de trabajo, y la mayoría no son de buena calidad. En los datos actualizados hasta noviembre pasado, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) constata que, en el período de año, se puede observar la aparición de 75.214 nuevos empleos asalariados, pero prácticamente todos ellos se pueden considerar informales.

Este escenario es contradictorio, pues la definición de un empleo asalariado implica que existe un vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y un empleador; pero se considera informal cuando no se cumplen los estándares básicos de seguridad social que exige la legislación laboral, como las cotizaciones previsionales (salud y pensión).

MUJERES La proporción de asalariados informales es la más alta desde 2020.

centro de estudios de la U Diego Portales, Juan Bravo, hace una distinción relevante y precisa que la gran mayoría de estos casos están en una situación de desprotección estructural, mucho más permanente que en otras situaciones donde el empleador adeuda cotizaciones previsionales. "El gran porcentaje que trabaja en negro", dice, "es el que trabaja en negro". De hecho, el 73,9% de los asalariados informales del sector privado ni siquiera tienen un contrato de trabajo estable.

Este reporte destaca que la mayoría de los casos no obedece a la carencia de pago de cotizaciones a la seguridad social, sino a personas

que trabajan bajo subordinación pero en negro, donde el empleador evade todas las normativas laborales.

Un análisis académico llevado a cabo por el Banco Central, que se divulgó en el Informe de Política Monetaria (IPM), midió el impacto de las reformas laborales en la creación de puestos de trabajo y concluyó que normativas como el alza del salario mínimo impulsada durante este Gobierno, pudieron perjudicar a los trabajadores, ya que la reducción de jornada laboral a 40 horas semanales, que este año avanza hacia su segunda etapa de implementación.

La gerenta general de Chile-

entas de esa magnitud desde febrero de 2020. De hecho, el 61,8% de los empleos informales que se crearon en el sector asalarido el último año fueron ocupados por mujeres.

Bravo, plantea que el menor dinamismo en la economía pude explicar en parte esta tendencia. "Es más difícil crear y mantener tipos que van con los incentivos relacionados a la regulación laboral". "El mal diseño puede llevar a algunas empresas, especialmente las de menor tamaño, busquen maneras de evadirlas, a través de la generación de vínculos laborales en negro", puntualiza.

"Algunas empresas que están avanzando en mejores incentivos, mayor fiscalización y un diseño regulatorio orientado a promover empleos formales y de calidad, especialmente para quienes enfrentan mayores barreras de inserción laboral", opina.

Un informe en este segmento afecta más a las mujeres que a los hombres, pero también es heterogéneo en su composición. Por ejemplo, la proporción de empleadas informales es menor a la de los hombres (23%), en microempresas (45,3%) y pequeñas empresas (17,3%). Al hacer una comparación por rubros, la

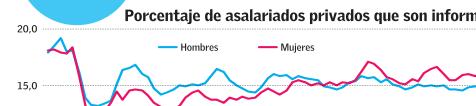
mayoría de los empleos asalariados informales para las mujeres se concentra en el comercio (22,7%), seguido por la rama de alojamiento y servicios de comidas (14,1%), salud (9%) y energía (6,6%).

Desde el inicio de actividades del Servicio de Impuestos Internos (SII) en octubre, las cifras indican que el 85,5% de las mujeres asalariadas que se de-

Creación de empleo asalariado en el sector privado en 2025*



*Datos para el trimestre móvil septiembre-noviembre



Fuente: Zoom de Génaro a partir de datos del INE

EL MERCURIO

El economista y director del