

Los primeros efectos de las principales leyes laborales promulgadas durante el actual gobierno fueron analizados por la Dirección del Trabajo (DT) en el tercer número de su revista digital "Trabajo en Debate".

La publicación, alojada en [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl), tiene una periodicidad semestral y divulga investigaciones realizadas por el Departamento de Estudios de la DT para crear un espacio de discusión y divulgación sobre temas laborales relevantes y actuales. En los dos números anteriores publicó artículos sobre la negociación colectiva multinivel o ramal, que ha estado en la palestra, y los mejores niveles salariales en las empresas con sindicatos, entre otros.

#### Anuncio Patrocinado



El lanzamiento de la tercera edición se realizó en la sede de la Central Unitaria de Trabajadores, con la asistencia y saludos del subsecretario del Trabajo, Pablo Chacón, el director del Trabajo, Pablo Zenteno, y el presidente de la CUT, José Manuel Díaz.

La explicación del contenido de los artículos -seguida atentamente por unos 60 dirigentes y dirigentas sindicales- estuvo a cargo del jefe y subjefe del Departamento de Estudios, Gonzalo Tassara y Francisco Gómez, respectivamente.



**WAWM | PUBLICIDAD**

**AGENCIA DE PUBLICIDAD**

- Impresiones
- Manejo de redes sociales
- Videos y fotografías profesionales

Conversemos por WhatsApp

El subsecretario Pablo Chacón manifestó que en “este número de la revista ‘Trabajo en Debate’ se han tratado importantes materias como el salario mínimo, la Ley Karin, la negociación colectiva multinivel y el sindicalismo en las grandes empresas. Estamos muy contentos porque las políticas públicas que hemos impulsado durante nuestro gobierno, hoy día son parte de la discusión de las y los trabajadores”. Agregó que “sabemos que este número va a ser muy leído por las organizaciones sindicales y ese es el sentido de que la Dirección del Trabajo pueda impulsar y seguir impulsando la revista que, con evidencia técnica, con discusión académica y con experiencia comparada, con esos análisis va a robustecer la discusión pública sobre las materias laborales que tanto importan a las y los trabajadores”.

El director Pablo Zenteno explicó que “esperamos que esta nueva revista sea de mucha utilidad, se conozca y se discuta porque de lo contrario, queda simplemente en una presentación; y esperamos que le sea muy útil también al gobierno para seguir profundizando las importantes reformas laborales que se han realizado y defenderlas, porque también es nuestro objetivo defender el bienestar social que han traído aparejadas estas reformas laborales y, por qué no, dejar también una puerta abierta para las reformas pendientes, como la negociación colectiva ramal, el aumento del salario mínimo, una profundización de la formalidad laboral y muchos aspectos de nuestro derecho individual

del trabajo”.

El presidente de la CUT, José Manuel Díaz, agradeció la información entregada por la revista, pues sirve para relevar los temas de más interés para trabajadores y trabajadoras y, en ese contexto, abogó por “volver a poner en el debate el rol del trabajo en la sociedad, porque hoy el rol del trabajo está en el segundo lugar, y esta revista nos invita a conversar entre nosotros”.

## Ley de 40 Horas

El artículo sobre la Ley 21.561 (40 Horas) analiza su cumplimiento de reducción efectiva de la jornada laboral en su primer año de vigencia.

A partir de datos administrativos de la Dirección del Trabajo y de la Encuesta Nacional de Empleo (2010-2025), se examina la evolución de indicadores laborales antes y después de la entrada en vigor de la norma en abril de 2024.

En particular, se estudia la transformación en la distribución de jornadas habituales y contratadas, el uso del Artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo y la respuesta institucional a través de fiscalizaciones y denuncias. Los resultados muestran una disminución significativa en la proporción de jornadas de 45 horas, un incremento en los tramos de 41 a 44 y de 40 horas, una caída en el uso de jornadas exceptuadas, y un descenso en las acciones de fiscalización tras una alta concentración inicial. En conjunto, los hallazgos reflejan una implementación gradual pero efectiva en la reducción del tiempo de trabajo y su fiscalización.

## Ley Karin

El artículo sobre la Ley 21.643 revisa el perfil de denunciante de acoso y violencia en el trabajo y las empresas involucradas en los ocho primeros meses de su implementación.

Los resultados muestran que, con independencia de la vulneración y el tipo de empresa de la que se trate, las mujeres son las que más denuncian, en particular las más jóvenes y de mediana edad.

## Salario Mínimo

“El impacto de los recientes aumentos del salario mínimo en Chile: efecto salarial y

redistribución de ingresos laborales” centra su análisis en los incrementos de los años 2022 y 2024.

Su foco de análisis son dos dimensiones clave: los efectos de desbordamiento en la distribución salarial formal y la redistribución del empleo según tramos de remuneración.

Utilizando registros administrativos del Libro de Remuneraciones Electrónico y el Registro Electrónico Laboral de la DT, los resultados muestran que los reajustes salariales fueron cumplidos de manera inmediata y precisa por los empleadores, confirmando su papel como piso salarial efectivo.

A partir de 2024 los datos sugieren el inicio de efectos positivos hacia tramos salariales superiores, especialmente en contextos de aumentos de mayor magnitud y espaciados en el tiempo. Estos hallazgos sugieren que reajustes más ambiciosos pueden tener efectos redistributivos más amplios, sin generar distorsiones significativas en la estructura del empleo formal.

## **Vida personal y laboral**

“Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Avances, experiencias exitosas y desafíos” destaca su creciente relevancia ante cambios demográficos, sociales y laborales. Se revisan políticas internacionales exitosas en tres áreas clave: permisos parentales, servicios de cuidado infantil y flexibilidad laboral. A la luz de la evidencia internacional y de la nueva Ley de Conciliación (2024), se analizan los desafíos pendientes de Chile, como la baja participación masculina en cuidados, la escasa cobertura de servicios y la necesidad de implementar medidas de flexibilidad.

## **Negociación ramal y eficiencia**

Los efectos económicos en las empresas que en el exterior ha tenido la negociación colectiva multinivel o ramal son expuestos en la investigación “Negociación colectiva multinivel y eficiencia empresarial: una mirada desde los costos”.

Este artículo analiza los costos y beneficios económicos que enfrentan las empresas al transitar desde un sistema de negociación colectiva exclusivamente a nivel de empresa —como el vigente en Chile— hacia un modelo multinivel, que incluye instancias sectoriales, territoriales o nacionales.

A partir de una revisión de literatura internacional y experiencias comparadas (Alemania, Australia, países nórdicos, entre otros), así como de un diagnóstico del caso chileno, se sostiene que los sistemas multinivel, cuando están bien diseñados y coordinados, resultan más costo-efectivos en el largo plazo. Se identifican beneficios estructurales como la reducción de la conflictividad, mayor previsibilidad de costos laborales, economías de escala para las pequeñas y medianas empresas, y una mejor capacidad de gestión organizacional.

Así, se concluye que, si se cumplen ciertas condiciones institucionales —como representatividad, articulación de niveles y mecanismos de extensión—, la negociación colectiva multinivel no solo fortalece la equidad y la gobernanza laboral, sino que es una estrategia racional y eficiente desde la perspectiva empresarial.

## **Presencia sindical en grandes empresas**

Finalmente, la revista publica la investigación “¿Terreno fértil para la asociatividad? Explicando la presencia/ausencia de sindicatos en grandes empresas del sector privado en Chile”.

El artículo explora los factores asociados a la presencia o ausencia de organizaciones sindicales en grandes empresas con más de 200 trabajadores, analizando la incidencia que tienen características estructurales de las firmas, su fuerza de trabajo y condiciones laborales.

Con un modelo de regresión probabilística se concluye que las diferencias entre la cantidad de trabajadores, el sector económico, la antigüedad laboral, la estabilidad de los contratos, la pertenencia a un grupo empresarial, la proporción de mujeres y la procedencia del capital tienen una capacidad explicativa relevante, mientras que la ubicación geográfica, la estructura salarial, la edad de los afiliados, la proporción de despidos y la cantidad de accidentes no parecen incidir en la presencia de sindicatos.

y tú, ¿qué opinas?