

 biobiochile.cl

Economía > Explicativa

Quiénes recibirían el aporte de \$30.000 por hijo anunciado por Kast: estos serían los detalles



Fuente: **BBCL** – MARTES 02 DE JUNIO DE 2026 | 09:56 | Verónica Reyes Periodista. Editora de Economía en BioBioChile. [Ética y transparencia de BioBioChile](#)

Ayer lunes, durante su primera Cuenta Pública, el presidente **José Antonio Kast** anunció que su administración impulsará un apoyo económico a las familias de **\$30 mil por cada hijo**.

Si bien la medida deberá seguir pasos para concretarse, el jefe de Estado adelantó algunos detalles al respecto.

“Serán \$30.000 por niño para ayudar con los gastos del hogar”, dijo.

Las familias beneficiarias serían aquellas que, conforme al Registro Social de Hogares (RSH), estén calificadas en el 80% más vulnerable.

Los \$30.000 serían por cada hijo entre 0 y 13 años.

Durante su alocución ante el Congreso y diversas autoridades, Kast se refirió al “tiempo, cuidado y plata” que se requiere durante los primeros años de vida de los hijos.

En esa línea, y remarcando la necesidad de revertir las cifras de desempleo, afirmó que la inversión en el país “se está reactivando”.

Recortes sin tocar ayudas sociales

El presidente Kast aseguró que su política de austeridad, con la que busca ordenar las finanzas públicas y elevar el crecimiento económico, causará “dolor”, pero reiteró que **no habrá recortes en ayudas y derechos sociales**.

“No será rápido, va a haber dolor. No les voy a prometer milagros, pero sí les prometo que vamos a recuperar el orden de las cuentas públicas, vamos a devolverle credibilidad a las cifras fiscales de Chile y vamos a poner el crecimiento económico en el centro”, indicó el Mandatario durante



su primera Cuenta Pública.

El Mandatario insistió en que los recortes no van a afectar los derechos sociales; y que los ajustes están dirigidos a mejorar la eficiencia de las distintas políticas y programas públicos.

Los primeros dos meses de Kast en La Moneda han estado marcados por la tramitación en el Parlamento de la megarreforma, con la que busca elevar el **crecimiento al 4% al final de su mandato, así como fomentar el empleo**.

 biobiochile.cl

Economía > Noticia

Tesorería inicia cobranza a todo empleador que le adeude cotizaciones previsionales a sus trabajadores



Fuente: **BBCL** – LUNES 01 DE JUNIO DE 2026 | 11:42 | Verónica Reyes Periodista. Editora de Economía en BioBioChile. [Ética y transparencia de BioBioChile](#)

La Tesorería General de la República (TGR) comunicó que inició la **cobranza prejudicial de deudas previsionales** en el marco de la **Reforma de Pensiones** (Ley 21.735).

A partir del presente mes -junio- la entidad se hará cargo de esa gestión ya que comenzó su participación operativa en el nuevo Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC).

Mediante esa función, por tanto, TGR asume la responsabilidad de ejecutar las acciones de cobranza prejudicial a los empleadores que mantienen deudas correspondientes a cotizaciones previsionales de sus trabajadores.

-SUCC: Es el nuevo sistema centralizado que permite gestionar de forma eficiente el

cobro de cotizaciones previsionales impagadas por parte de los empleadores. Actualmente, cada AFP realiza este proceso por separado. Con el SUCC, las instituciones trabajarán de manera coordinada para recuperar las deudas, evitando duplicar gestiones y disminuyendo la carga de los juzgados laborales.

Este sistema será obligatorio para las AFP y el Instituto de Previsión Social (IPS), este último respecto de las cotizaciones recaudadas para el Seguro Social, lo que permitirá unificar y hacer más eficiente todo el proceso de cobranza. *Fuente: [ChileAtiende](#).

TGR inicia cobranza prejudicial de deudas previsionales

Tesorería implementó desarrollos informáticos necesarios para cumplir con este mandato legal. Ello, considera la recepción mensual de la información que le hará llegar el SUCC, para proceder a segmentar y generar estrategias de cobranza, considerando tramos de montos adeudados, tiempo de morosidad y comportamiento histórico de carteras, entre otros factores.

Asimismo, recibirá desde el SUCC la actualización diaria de las deudas que son regularizadas.

Hernán Nobizelli, tesoro general de la República, explicó que “el objetivo fundamental de esta nueva función que inicia Tesorería es contribuir a que las personas y empresas que adeudan cotizaciones previsionales, regularicen esta situación, para que, en el futuro, las y los trabajadores tengan mejores pensiones”.

Una vez recibida y procesada la información de las deudas previsionales remitida por el SUCC, Tesorería iniciará la etapa de cobranza prejudicial. Esta consiste en **contactar a los empleadores morosos, informarles sobre las obligaciones pendientes e invitarlos a regularizar su situación**.

El objetivo, se precisó, “es mantener una comunicación oportuna y efectiva con los deudores, facilitando tanto la gestión de cobro como el cumplimiento de sus obligaciones previsionales”.

“Para este fin, TGR pondrá a su disposición todos sus canales de contacto, tales como *Mailing*, SMS, ejecutivos telefónicos y un *bot* especializado, de modo de establecer una comunicación fluida con los deudores y de este modo gestionar el cobro y facilitar el pago de estas deudas”, señaló el jefe de la División de Cobranza, Aquiles Jara.

Segue...

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 1



La gestión de cobranza prejudicial a cargo de TGR tendrá una duración de hasta 270 días para las deudas originadas en una Declaración y No Pago (DNP), es decir, cuando el empleador declara las cotizaciones previsionales, pero no efectúa su pago. En estos casos, la deuda genera reajustes e intereses desde su vencimiento. Para las Declaraciones y No Pago Automáticas (DNPA), asociadas a situaciones en que el incumplimiento requiere validaciones adicionales, el plazo podrá extenderse hasta 720 días.

Si transcurrido el plazo de 270 y 720 días, según corresponda, los deudores que no paguen sus deudas se exponen a una demanda judicial, que en este caso será interpuesta por un ente externo especializado, que adjudicará el SUCC.

Los otros actores que participan en este sistema de cobro centralizado son las AFP, PreviRed, el Instituto de Previsión Social (IPS), el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) y el Poder Judicial. Este último recibe las demandas de cobro judicial por deudas previsionales, las tramita y las resuelve, si no es regularizada luego de la gestión de cobro prejudicial.



Economía > Noticia

Crisis laboral: Chile acumula 40 meses de alto desempleo, que ya llega a su peor nivel en cinco años



Fuente: BBCL – LUNES 01 DE JUNIO DE 2026 | 10:00 |
Vanesa Gajardo Periodista de Economía de Radio Bío Bío Santiago.
Publicado por **Verónica Reyes**
[Ética y transparencia de BiobioChile](#)

El mercado laboral chileno sigue con el freno de mano puesto y la **tasa de desocupación llegó a 9,1%** en el trimestre febrero-abril, su peor registro desde 2021.

Si bien el ministro del Trabajo, **Tomás Rau**, constituyó una mesa de expertos para enfrentar el desempleo, expertos señalan que se requieren medidas adicionales, incluso más allá del Plan de Reconstrucción.

El país suma **40 meses** con una tasa de desocupación sobre 8%, lo que fue calificado por el Gobierno como una crisis.

En el último reporte, el desempleo nacional anotó 9,1%, cifra comparable a las de la pandemia.

Actualmente hay casi 945 mil personas sin trabajo.

En el caso de las mujeres, el desempleo ya alcanzó un 10,5% y en los jóvenes un 22,8%.

Y aunque el argumento directo del Gobierno ha sido el llamado a aprobar ahora más que nunca el Plan de Reconstrucción, para Cristián Duarte, exdirector de la Bolsa Nacional de Empleo, la mega reforma no alcanzaría a hacerse cargo de todo el problema.

Opinó que las medidas deben ir acompañadas de crecimiento, un contexto de confianza, reglas claras y estables, incentivo a la inversión y reducción de los costos laborales.

Pero más crítico aún fue lo que señaló Carmen Cifuentes, investigadora de Clapes UC, respecto a la informalidad, cuya tasa se situó en 26,8%, lo que va aparejado con la destrucción de plazas formales.

Bernardita Silva, gerente de estudios de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), coincidió con los otros análisis y observó el empleo como motor de crecimiento. Por ende, con las cifras actuales, el escenario completo se estanca.

“Sin una mayor formalización y más participación laboral, será difícil mejorar los ingresos de los hogares, impulsar el consumo y avanzar hacia una recuperación económica sólida y sostenible”, mencionó.

En Chile, la llegada del otoño e invierno suele afectar sectores que dependen del clima, como el turismo o la actividad agrícola en algunas zonas, donde disminuyen trabajos temporales o simplemente no se renuevan.



elmostrador CIT 114: las deudas del trabajo decente en Chile

Como Estado miembro de la OIT, Chile debe entender que las grandes transformaciones no se imponen mañosamente, ni vía recortes presupuestarios, ni amenazas de reducir los derechos sociales, debilitar el Estado o socavar el empleo público.



Fuente: El Mostrador – MARTES 2 DE JUNIO DE 2026 |
Por: **María Elizabeth Soto Parada** exjefa de gabinete del ministerio del Trabajo y Previsión Social. Periodista.

Mientras Chile vive un debate laboral crispado por las tensiones políticas derivadas de una megarreforma, en Ginebra arrancó un hito clave. Este 1 de junio comenzó la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT. Se trata de la cita más relevante para el mundo del trabajo, donde el tripartismo, el diálogo social y el diseño de políticas globales de trabajo decente se vuelven el centro de la discusión mundial.

Para nuestro país, lejos de ser un mero compromiso diplomático, este encuentro internacional opera como un espejo incómodo de nuestras propias deudas legislativas, sociales y de modelo laboral que queremos construir.

Una de las grandes prioridades que la OIT ha fijado para este año es el impulso de un programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Sigue..

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 2

En Chile, la detección de las mayores barreras para la incorporación femenina al mercado laboral apunta con el dedo a uno de los culpables históricos: la ausencia durante mucho tiempo de una mirada hacia los cuidados y, específicamente, la postergada reforma al sistema de sala cuna.

El Artículo 203 del Código del Trabajo chileno sigue siendo discriminatorio. Al imponer la obligación de costear sala cuna únicamente a las empresas que contratan a 20 o más mujeres, la ley transformó un derecho social en un costo encubierto a la contratación femenina.

Quienes legislaron en el pasado pensaron que protegían a la madre trabajadora, o simplemente la legislación no distinguía entre hombres y mujeres; lo que hicieron, en la práctica, fue amarrarle una mochila de costos exclusivos que frena su empleabilidad y castiga sus salarios. Esto sin contar los problemas laborales "por defecto" que trae consigo ser mujer trabajadora; lagunas previsionales, carreras truncadas y la vetusta discusión de género: igual remuneración a trabajo de igual valor.

Sin embargo, el examen que Chile rinde ante la CIT 114 va mucho más allá de la urgencia de la sala cuna. El verdadero desafío político y social del país no se agota en la tasa de empleo, sino en la naturaleza misma de ese trabajo. Hablar de modernización laboral nos obliga a discutir directamente el trabajo decente, la justicia y el respeto irrestricto por los derechos de los trabajadores; esto incorpora desafíos cotidianos en la agenda laboral

chilena que ha sido preocupación permanente de la Organización Internacional del Trabajo, tales como el espacio de crecimiento y cumplimiento de las políticas públicas, por ejemplo, tras la ratificación del Convenio 190, la Ley Karin y la protección de los espacios laborales libres de acoso y violencia.

Hoy nos encontramos en plena implementación de la ley de reducción de la jornada laboral, habitando el hito de las 42 horas con miras a la meta definitiva de las 40 horas en 2028. Este proceso no es un mero ejercicio de restar minutos al reloj; es una oportunidad histórica para rediseñar cómo vivimos, para asegurar una conciliación real de la vida familiar y laboral, y para garantizar jornadas que permitan un mejor vivir. A esto se debe sumar una preocupación ineludible por la seguridad y salud en el trabajo, entendiendo que ningún crecimiento económico es sostenible si se pone en riesgo la fuerza laboral.

Como Estado miembro de la OIT, Chile debe entender que las grandes transformaciones no se imponen mañosamente, ni vía recortes presupuestarios, ni amenazas de reducir los derechos sociales, debilitar el Estado o socavar el empleo público. El único camino con legitimidad democrática es el diálogo social efectivo, ese donde trabajadores y empleadores dejen de ser antagonistas y se convierten en coautores de las políticas públicas del país. La cita en Ginebra alude a ese propósito. El trabajo decente no es una ilusión internacional; es la brújula que Chile necesita para construir un futuro laboral más justo, seguro y profundamente humano.

MEGANOTICIAS

Nacional

Indemnización por años de servicio: ¿En qué consistiría el cambio que propone la Sofofa?

Fuente: Mega – LUNES 01 DE JUNIO DE 2026 | 16:03 horas |
Por Paz Morales

¿Qué pasó?

Según los últimos datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas, Chile enfrenta una **tasa de desempleo de 9,1%**, con las mujeres llegando al **10,5%**.

Fue en ese **contexto** en que la **Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa)**, liderada por Rosario Navarro, elaboró un documento con cinco propuestas concretas para dinamizar el mercado laboral.

El documento fue entregado al **ministro del Trabajo y Previsión Social**, Tomás Rau, en la mesa de reactivación laboral.

Una de las propuestas se enfoca en modificar el funcionamiento de la **indemnización por años de servicio (IAS)**, que el gremio considera que actualmente **genera costos** que pueden **desincentivar nuevas contrataciones** y **reducir la movilidad** dentro del mercado laboral.

Cambios a la IAS

Este aspecto propone reemplazar la indemnización por años de servicio (IAS) por un aporte al trabajador sin importar el **motivo del término del contrato**, tales como **renuncia, vencimiento de plazo o mutuo acuerdo**.

Cabe mencionar que esta modificación aplicaría solo para nuevos trabajadores, siendo su objetivo asegurar el **dinamismo laboral**.

Los **empleadores** deberán aportar mensualmente un porcentaje a una **cuenta individual** del trabajador dentro del **Seguro de Cesantía**, suma que el trabajador podrá cobrar al finalizar su relación laboral con la empresa.

Además, el gremio aclara que no se trata de un mecanismo nuevo:

"El artículo 164 del Código del Trabajo ya contempla una indemnización a todo evento de forma voluntaria, con el mismo porcentaje de cotización del 4,11%.

Sigue...



OPINIÓN

Crédito: OIT, imagen referencial de la 114 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 3

Lo que se propone es extender y hacer regla general ese mecanismo existente para todas las nuevas contrataciones indefinidas", señala el documento.

Otras propuestas de la Sofa

Sala cuna universal

Apunta a eliminar el **requisito de 20 trabajadoras** y extender el derecho a todos los trabajadores con hijos menores de dos años, financiado con un fondo de cotización del empleador y aporte fiscal en caso de déficit.

El gremio pide que se elimine la **obligación exclusiva del empleador**, algo que el proyecto actualmente en tramitación no contempla así: "Sin certeza jurídica plena, el sistema introduce un costo indefinido que ninguna empresa puede presupuestar", indica la propuesta.

Jornada laboral flexible

En el marco de la reducción gradual de **44 a 42 horas semanales**, se propone incorporar más herramientas para **distribuir el tiempo de trabajo** que se adapten a las **necesidades** particulares de las **diferentes industrias**.

Incluye actualizar el Reglamento sobre **Sistemas de Jornadas Excepcionales**, ampliar las **bandas horarias** de las que actualmente solo pueden hacer uso los cuidadores de menores de 12 años, y avanzar en **contratos con remuneración por hora**.

Capital humano

Reformular el sistema de formación para conectarlo con las necesidades reales del mercado, con foco en **inteligencia artificial, digitalización y transición verde**. Para esto se propone ofrecer más cursos masivos, gratuitos y **en línea**.

Empleo joven

Fortalecer la formación dual para cerrar las brechas de la **educación técnico profesional** en el ingreso al mercado laboral, fortaleciendo a las empresas como espacios de práctica, con incentivos tributarios para financiar tutorías, capacitación y acompañamiento de estudiantes.

El objetivo declarado de la agenda, según el propio documento, es más amplio: "Ampliar la base laboral —integrando activamente a **mujeres, jóvenes y adultos mayores**—, enfrentar el desempleo y reducir de manera drástica la informalidad que hoy golpea al **25% de los ocupados**", señala.

Y se agrega: "Buscamos incentivar empleos formales, sostenibles y de alta productividad, regulados por un marco normativo claro y flexible".



emol.
ECONOMÍA

¿Cuánto aspiran a ganar los trabajadores chilenos? Estudio muestra el salario que pretenden alcanzar

Chile se ubica en el segundo lugar, superado solo por Argentina.

Además, la investigación muestra las brechas de género en materia de ingresos laborales.

Fuente: EMOL – MARTES 02 DE JUNIO DE 2026 | 15:39 | PORTALPYME

Una leve alza experimentó el salario pretendido por los chilenos durante el último año según el informe regional del primer semestre de *Jobint, HR Tech* (plataforma tecnológica líder en recursos humanos). La investigación mostró que los trabajadores **en el país esperan lograr los USD 1.210**, ubicándose como la segunda renta más alta de la región.

En Latinoamérica, **solo Argentina supera las pretensiones de renta con USD 1.292**. Por otro lado, entre los salarios requeridos que se ubican por debajo de Chile destacan Panamá, donde asciende a USD 992; Perú, a USD 987; y Ecuador, que llega a USD 811.



Las cifras del estudio señalan, además, que, **durante el primer semestre de 2026, la renta requerida promedio en Chile disminuyó un 1,42%**. En igual período, Panamá registró la mayor caída (-7,10%), seguida por Ecuador (-3,45%) y Perú (-3,26%). En el caso de Argentina, la evolución difiere según el tipo de cambio: medido en dólar oficial acumula un alza de 7,90%, mientras que al dólar MEP el incremento es de 7,33%.

Renta promedio aumenta 17,43% en los últimos seis años en el país

Los datos también muestran que el salario promedio solicitado en Chile ha ido aumentando con el paso de los años. Así, **en comparación con mayo de 2020, el sueldo que esperan los trabajadores chilenos incrementó un 17,43%**.

Panamá, en cambio, registra una **disminución de 3,07%**, mientras que **Ecuador (0,57%) y Perú (15,90%)** muestran incrementos más moderados. En el caso de Argentina, el crecimiento acumulado es del 53,08% para el dólar oficial y del 139,67% para el dólar MEP.

Chile lidera sueldos requeridos para empleos de Tecnología y Sistemas

Al analizar los salarios por áreas laborales, Chile encabeza las rentas requeridas **para cargos de jefe o supervisor (USD 2.126) en el sector de Tecnología y Sistemas**.

En tanto, las postulaciones a puestos Junior en Ecuador registran el menor salario requerido de la región (USD 586).

Chile presenta la brecha salarial según género más alta de la región

Respecto a la brecha salarial en el primer semestre de 2026, Chile presenta la **mayor disparidad entre los salarios requeridos según género de la región, con una diferencia del 13,48%**. Le sigue Argentina (9,37%), mientras que Panamá muestra la menor brecha salarial con un 4,62%.

Mirando los números hacia el pasado, desde mayo 2020 hasta abril 2026, Panamá se mantiene como el país con la menor brecha salarial promedio de la región (4,20%). **En contraste, Argentina (13,40%) y Chile (13,53%) lideran con las mayores brechas salariales promedio**.

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

24 HORAS

Inicio : Actualidad : Política

Comisión de Hacienda aprueba alza del sueldo mínimo: ¿cuánto subirá?

El proyecto ahora será votado por la Sala y contempla un aumento retroactivo desde mayo.

Fuente: **24 HORAS** – MIÉRCOLES 3 DE JUNIO DE 2026 | 24horas.cl

La Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputadas y Diputados aprobó este martes el proyecto de ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, además de la **asignación familiar, maternal y el subsidio familiar**.

La iniciativa, impulsada por el Gobierno con discusión inmediata, **quedó lista para ser revisada por la Sala de la Cámara**, donde continuará su tramitación legislativa.

De ser aprobada, la medida beneficiará a miles de trabajadores y trabajadoras del país, ya que **contempla un incremento retroactivo desde el 1 de mayo de 2026**.

¿En cuánto quedará el sueldo mínimo?

Tras una serie de negociaciones entre el Ejecutivo y parlamentarios, **el monto del reajuste aumentó respecto de la propuesta original**.

Inicialmente, el Gobierno había planteado elevar el ingreso mínimo mensual desde \$539.000 a \$546.546, (\$7.546). Sin embargo, durante la discusión legislativa se acordó **un incremento mayor**, equivalente a un alza de 2,7%.

De esta forma, el sueldo mínimo para



trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años quedará fijado en **\$553.553**, con efecto retroactivo al 1 de mayo de 2026.

La cifra representa un aumento de **\$14.553** respecto del monto vigente.

Habrá un nuevo reajuste en 2027

El proyecto también establece un mecanismo de actualización automática para el próximo año.

Según el texto aprobado por la Comisión de Hacienda, el ingreso mínimo volverá a reajustarse el **1 de enero de 2027**, de acuerdo con la variación acumulada del Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2026, determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Desde el Ministerio del Trabajo explicaron que **el aumento de 2,7% busca compensar la inflación acumulada** registrada durante los primeros meses del año.

También suben las asignaciones familiares

Además del reajuste al salario mínimo, el proyecto actualiza los montos de las asignaciones familiares y maternales del Sistema Único de Prestaciones Familiares.

Ingreso mensual del trabajador	Monto
Hasta \$ 649.039	\$22.601
Más de \$649.039 Hasta \$947.990	\$13.870
Más de \$947.990 Hasta \$1.478.539	\$ 4.382

Quienes perciban ingresos superiores a \$1.478.539 **no tendrán derecho a este beneficio**.

Asimismo, el subsidio familiar quedará fijado en **\$22.601** a partir del 1 de mayo de 2026.

Aprobación unánime en la Comisión de Hacienda

Durante la sesión participaron representantes del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda, la CUT y la Fundación SOL.

La iniciativa recibió respaldo transversal en la Comisión de Hacienda. **Los 13 integrantes aprobaron la propuesta en general**, permitiendo que avance a la Sala de la Cámara de Diputadas y Diputados, donde se definirá el siguiente paso de su tramitación.

Además, el proyecto establece que el presidente de la República deberá enviar al Congreso, a más tardar en junio de 2027, una nueva propuesta de reajuste del sueldo mínimo, las asignaciones familiares

y el subsidio familiar para que entre en vigencia desde julio de ese año.

DF

Inicio > Economía y Política > Laboral & personas

Laboral & personas

Los salarios de los trabajadores chilenos se desaceleraron en abril producto de la mayor inflación

El índice real de remuneraciones aumentó en un 1,7% en doce meses, lo que corresponde a una variación de -0,4% en lo que va del año, de acuerdo con información del INE.

Fuente: **Diario Financiero** – Publicado VIERNES 5 DE JUNIO DE 2026 a las 10:11 horas | Por **Fernanda Arancibia**

El Índice Real de Remuneraciones aumentó un 1,7% en 12 meses, lo que corresponde a una variación de -0,4% en lo que va del año, de acuerdo con información del INE.



Este viernes, el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó los **Índices Nominales de Remuneraciones (IR) y de Costos Laborales (ICL) correspondientes a abril de este año**, donde ambos marcadores registraron un alza interanual de 5,7% y 6,4% respectivamente.

En marzo, las remuneraciones nominales se habían incrementado un 5,2%, mientras que los costos laborales un 6,1%, lo que implica una aceleración.

Los sectores económicos de **comercio, construcción e industria manufacturera** anotaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

Sigue...

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 5

JUEVES 4 DE JUNIO DE 2026 a las 17:23 horas |
Por Daniel Vizcarra

La Superintendencia de Pensiones dio otro paso en la implementación de la reforma previsional. El organismo encabezado por Joaquín Cortez publicó en consulta el perfeccionamiento de la normativa sobre recaudación de cotizaciones destinadas al financiamiento del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) que entran los empleadores, trabajadores independientes y afiliados voluntarios.

Ello, con el objetivo dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la **reforma previsional aprobada el año pasado**. Esta dispuso que el SIS pasará a ser una de las prestaciones del seguro social y será financiado con cargo al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), que absorberá al mismo tiempo las cotizaciones destinadas al SIS.

La normativa actual contempla que son las AFP quienes recaudan las cotizaciones destinadas al financiamiento del SIS, **dimensión que se modifica con la norma en consulta, ya que respecto de las remuneraciones y rentas que se enteren a partir de agosto de este año, corresponderá al Instituto de Previsión Social (IPS) efectuar dicha recaudación.**

"En tal sentido, el proyecto de norma incorpora las instrucciones necesarias para que el IPS recepcione dicha recaudación, aplique los procedimientos necesarios para su procesamiento, traspase la información de tales cotizaciones a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y notifique al Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional (Afapp) para que, el mismo día del traspaso de la información, se transfieran los respectivos recursos a las AFP, conforme a las disposiciones legales contenidas en el artículo octavo transitorio de ley N°21.735", señaló una minuta elaborada por la Superintendencia de Pensiones sobre la norma en consulta.



Sigue...

Salarios y Costos Laborales

Por: Benjamín Pescio



TOCA EL GRÁFICO

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas



El **Índice Real de Remuneraciones** – que mide la evolución de las remuneraciones ajustadas por la variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC)- **aumentó un 1,7% en doce meses, desacelerándose respecto al 2,3% registrado en marzo.**

Así, acumula una **variación de -0,4%** en lo que va del año. O sea, **entre enero y abril la inflación fue mayor al reajuste de los salarios.**

La **remuneración media por hora ordinaria se situó en \$ 7.328**, marcando un alza interanual de 6,0%. Para las **mujeres**, el valor alcanzó **\$ 7122**, lo que significó una **variación anual de 6,3%**; mientras que para los hombres se situó en **\$ 7.517**, registrando un **aumento de 5,8%** en el mismo período.

El **costo laboral medio por hora total fue 8.416**, consignando un crecimiento de 6,6% en doce meses. Este valor se ubicó en \$8.150 para las mujeres, con un alza de 6,8%, y en \$8.661 para los hombres, con un aumento de 6,3% en el mismo período.

La **brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,2%**; mientras que la del costo laboral medio por hora total fue **-5,9%**.



Inicio > Mercados > Pensiones Pensiones

Implementación de la reforma previsional: Súper de pensiones pone en consulta normativa sobre recaudación de cotizaciones para el SIS

La normativa actual contempla que son las AFP quienes recaudan cotizaciones destinadas al financiamiento del SIS, dimensión que se modifica con la norma en consulta, ya que respecto de las remuneraciones y rentas que se enteren a partir de agosto de este año, corresponderá al Instituto de Previsión Social (IPS) efectuar dicha recaudación.

Fuente: Diario Financiero – Publicado

Viene de la página 6

El proyecto de norma propone efectuar además modificaciones a la normativa vigente, como la fijación de los aspectos mínimos a considerar por el IPS en el procesamiento de la recaudación por concepto de cotizaciones destinadas al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia, para determinar las cotizaciones correctamente pagadas, aquellas pagadas en exceso o indebidamente por los empleadores, trabajadores independientes o afiliados voluntarios.

Del mismo modo, se instruye al IPS habilitar una base de datos con las cotizaciones destinadas al financiamiento del seguro de invalidez y sobrevivencia pagadas indebidamente o en exceso y de comunicar al respectivo pagador de dichas cotizaciones la existencia de un pago indebido o en exceso y los pasos a seguir para obtener su devolución.

Además, se dispone que una vez procesada por la AFP la recaudación por concepto de cotizaciones destinadas al financiamiento del SIS traspasada por el IPS, se deberá acreditar en la cuenta de capitalización individual del afiliado o afiliada. Luego, en los plazos que se definen en la normativa, se debe rebajar de dicha cuenta la prima del SIS para transferirla a las respectivas compañías de seguros de vida

A lo anterior se suman modificaciones relativas a cobranzas; determinación de la remuneración imponible durante el período de incapacidad laboral; procesamiento de recaudación relacionadas a la nueva estructura de fondos generacionales; y perfeccionamiento de normas contables.

LT PULSO Laboral

Dónde está casi el millón de desempleados que tiene la economía

De acuerdo a un análisis de la OCEC-UDP, los 944.794 desocupados que existen actualmente en Chile se concentran principalmente en mujeres jóvenes que aumentaron en casi 43 mil y en quienes tienen estudios

secundarios completos. Otra de las características es que son trabajadores que no tienen el rol de ser el proveedor principal de su hogar.

Fuente: LT PULSO – SÁBADO 06 DE JUNIO DE 2026 | P 3 www.pulso.cl

El debate sobre el mercado laboral ha estado concentrado en la evolución que ha tenido la tasa de desempleo, la que se ubicó en 9,1% en febrero-abril, siendo su mayor nivel desde mediados de 2021.

En cuanto a la creación de empleo, también se mantienen las malas cifras. En el mismo periodo se generaron solo 68.299 nuevas plazas laborales, con un alza de 0,7% anual, mientras que, en el trimestre inmediatamente anterior, es decir enero-marzo, se crearon 45.354 empleos, con un aumento de 0,5% anual.

Menos analizado ha sido el fuerte incremento que mes a mes ha ido experimentando el número de desocupados, que en febrero-abril alcanzó a 944.794 personas, el peak desde septiembre-noviembre de 2020 y bordeando la barrera del millón de desempleados.

El economista y director del OCEC-UDP, Juan Bravo, advierte al respecto: "La estacionalidad negativa propia del invierno ya es un factor que juega en contra, puesto que, bajo circunstancias normales, solo por estacionalidad la tasa de desempleo tiende a aumentar a medida que avanzamos hacia los meses de invierno". Por ello, enfatiza que si además la actividad económica no logra repuntar en el corto plazo, tras cuatro meses consecutivos de caída, superar la barrera del millón de desempleados sería prácticamente un hecho".

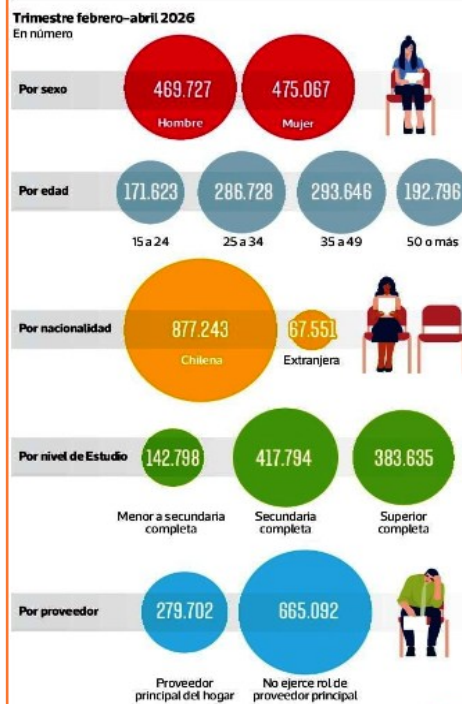
Foco mujeres

El casi un millón de desempleados que tiene hoy la economía chilena posee características que ya venían alertando un deterioro sostenido. Un estudio realizado por el OCEC-UDP muestra que la desocupación se concentra, en primer lugar, en mujeres.

De acuerdo a las cifras a febrero-abril de 2026, las desocupadas aumentaron en 43.469 respecto a un año atrás, llegando a 475.067. Así, pasaron de representar el 47,5% de los desempleados en febrero-abril de 2025, a 50,3% en febrero-abril 2026.

"En este segmento se combinan las dificultades de empleabilidad que enfrentan las mujeres, con las que enfrentan las personas jóvenes. Los jóvenes tienen desventaja respecto a grupos etarios mayores debido a la carencia de componentes distintos a la educación, como son la expe-

DÓNDE ESTÁN LOS DESEMPLEADOS EN CHILE



FUENTE: OCEC-UDP en base a datos del IINE

LA TERCERA



riencia y el entrenamiento adquirido en el trabajo, lo que los puede llevar a ser excluidos a la hora de seleccionar personal", menciona el economista.

En ese contexto, Bravo añade que en el caso de las mujeres jóvenes estas dificultades de empleabilidad se potencian por una legislación laboral que encarece en términos relativos la contratación femenina. "Si a ese escenario le sumamos una contracción de la actividad económica en los primeros cuatro meses de 2026 y un alza de costos salariales en los últimos años, que no ha ido de la mano de mayor productividad laboral, no es sorprendente que uno de los segmentos más golpeados por el desempleo sean las mujeres jóvenes", plantea.

Por rango etario, las personas entre 35 y 49 años es el grupo que más desempleo registra, con 293.646, seguido por quienes tienen de 25 a 34 años, con 286.728. Entre quienes tienen 50 años o más el número es de 191.796, y entre 15 a 24 años los desocupados llegaron a 171.623.

Por nacionalidad, la chilena lidera con 877.243 en el trimestre febrero-abril, lo que implica un aumento anual de 44.603. Por su parte, entre los extranjeros hubo una disminución anual de 7.526 desempleados.

Sigue...

Viene de la página 7

La tasa de desempleo de los chilenos subió de 9,1% a 9,4% en el último año, un alza de 0,3 pp. Por el contrario, entre los extranjeros la tasa de desempleo se redujo en 0,5 pp. respecto al mismo periodo del año anterior, señala el informe.

Por nivel de estudios

Otra de las variables que se analiza en este informe es si el desempleo está afectando en mayor o menor medida a los trabajadores calificados, es decir, a quienes poseen mayores niveles de estudios, o por el contrario, a quienes llenan menos niveles de estudios.

En el análisis, los trabajadores con estudios secundarios completos son los que tienen la mayor cantidad de desocupados, con 417.794, y además tiene una tasa de desempleo de 9,9%. En segundo lugar, están quienes poseen estudios universitarios o técnicos completos. En ese grupo hay 383.635 personas sin trabajo. Y tienen una tasa de desempleo de 7,9%.

Entre quienes tienen educación menor a secundaria completa, el número es de 142.798 y una tasa de desempleo de 8%.

Otra de las variables que se analiza es según el rol de proveedor principal del hogar. Al trimestre febrero-abril, 279.702 desempleados ejercen el rol de proveedor principal del hogar en el que viven. Este segmento representa el 29,6% de los desocupados y supone una presión mayor para estas personas, al tener la responsabilidad de ser el principal sostén financiero del hogar. Asimismo, en este segmento la tasa de desempleo subió de 4,9% a 5% en el último año.

Por su parte, la tasa de desempleo de la fuerza laboral que no ejerce dicho rol alcanzó el 13,9%, lo que implica un aumento anual de 0,5 pp.

Cesantes

Los desempleados se dividen en dos categorías: los que buscan empleo por primera vez y los cesantes quienes son personas que perdieron un empleo y comienzan de inmediato a buscar otro. En ese desglose los desempleados que buscan trabajo por primera vez alcanzaron los 100.544, mientras que los cesantes llegaron a 844.249.

En el análisis se resalta que el 55% de los cesantes terminó su último empleo porque finalizó el plazo o concluyó el trabajo que estaba realizando (474.207 personas), mientras que el 19,8% de los cesantes concluyó su último empleo porque fueron despedidos (167.520 personas).

Ahora bien, si se analiza el aumento anual de la cesantía, que fue 26.626 personas en el trimestre febrero-abril, en el caso de la mayoría de ellas sí respondió a

despidos, pues la cesantía asociada a ese factor aumentó en 21,687 personas en el último año.

"La profundización del deterioro del mercado laboral en los últimos cuatro meses, en donde se ha destruido empleo asalariado formal en el sector privado producto de la caída de la actividad económica, revela que el crecimiento sigue siendo un factor primordial para la recuperación del mercado laboral", dice Bravo.



Dato útil

Horario de colación para trabajadores: ¿Cuál es el tiempo mínimo?

Fuente: **Mega** – DOMINGO 07 DE JUNIO DE 2026 | 12:00 horas |
Por Cristóbal Fuentes

La **Dirección del Trabajo** ha establecido que dentro de una jornada laboral debe fijarse un tiempo de descanso para la **colación**.

Sin embargo, este tiempo puede variar según el tipo de trabajo que se esté realizando o **según lo que establezca cada empleador**, pese a que la ley ha fijado un periodo mínimo para este descanso.

¿Cuál es el tiempo mínimo para colación de los trabajadores?

Según el Código del Trabajo, la jornada laboral se divide en dos partes y **ese lapso entre ambas partes se debe destinar a la colación**, que, según la ley, **debe durar al menos 30 minutos**. Este tiempo no cuenta como horario trabajado.

Si bien la autoridad no establece un máximo para la colación, sí autoriza que el trabajador y su jefatura puedan acordar un periodo de descanso más largo, aunque precisa que **no debe ser más largo de lo que se necesita para comer**.

Lo anterior se debe a que la colación es considerada como una **comida moderada** para recuperar energías tras la primera



parte de la jornada.

Un caso especial es el de los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público. Ellos **pueden acordar con su empleador un horario de colación de hasta 4 horas**, y ese tiempo no se considerará parte de la jornada de trabajo.



Chile
ECONOMÍA CHILENA

Tenemos que hablar del empleo: qué está pasando realmente en el mercado laboral

Tenemos que dejar los discursos maximalistas y altisonantes para concentrarnos en el corto plazo; soltar el discurso fiscal y hablar de desarrollo.

Fuente: **EL PAÍS** – SÁBADO 06 DE JUNIO DE 2026 |
Jonás Preller R.

Tenemos que hablar de crecimiento, es urgente... y de empleo. Tenemos que hablar de informalidad laboral y de desempleo femenino. Tenemos que hablar de expectativas, de medidas de corto plazo y de cómo hacer frente a la urgencia económica que vive el país; de una inflación que no cede, del costo de la vida y de cómo llegar a fin de mes.

Tenemos que dejar los discursos maximalistas y altisonantes para concentrarnos en el corto plazo; soltar el discurso fiscal y hablar de desarrollo. Tenemos que hablar de desarrollo, retomar la discusión que hace un tiempo abandonamos, volver a la esencia. *Back to basics*.

Si las casas de apuesta pagan IVA; la urgencia del secreto bancario; las exenciones al pago de contribuciones y franquicias tributarias a la capacitación deben pasar a segundo plano para tomar los datos que semanalmente estamos reportando, y que dan cuenta de una economía cada vez más deteriorada, que se está ajustando por la variable rápida: el mercado laboral.

Sigue...

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 8

Si nos remitimos a los datos —que al final del día es lo único relevante para el diseño de políticas públicas— la economía chilena hoy está enfrentando un enfriamiento sólo comparable a los meses de pandemia, acumulando en el año ya cuatro meses de caídas en el producto (¿bruto o que producto?) y un desempleo que se empina en el 9% desde diciembre de 2024 a la fecha.

Por lo mismo, tenemos que hablar de desempleo femenino, de ese 10% de mujeres que hoy no son capaces de tener una remuneración formal y sostenida, las mismas que en su mayoría son jefas de hogar —el 50% de los hogares en Chile están a su cargo— con el cuidado, mantención económica y emocional de sus hijos a su exclusiva responsabilidad.

Tenemos que hablar de cómo desde hace ya 15 años se viene discutiendo un proyecto de sala cuna universal, para avanzar a un sistema justo que no signifique un “impuesto laboral” a las mujeres; de cómo recién el Gobierno se compromete a “ingresar indicaciones” a la discusión del proyecto para que se implemente “de manera gradual y progresiva”, quién sabe en qué fecha. Incómodo, pero hay que hablar de cómo no nos hacemos cargo, y quién le comunicará a las cerca de 500 mil mujeres que están imposibilitadas de trabajar por tener niños o enfermos a su cuidado que deberán seguir esperando mientras se resuelve esta tremenda injusticia social.

Hablar, o al menos entender, cómo las expectativas económicas medidas por el IPC se desmoronaron desde niveles récord en seis años para estar en un franco terreno negativo, en los puntos más bajos desde marzo de 2024.

¿Qué pasó entre medio? ¿Sólo el alza en el precio de los combustibles? ¿El deterioro en las condiciones internacionales? ¿Sólo un ajuste? ¿La creciente tensión política interna? Lo más probable es que sea la suma de todo, lo que es una respuesta que, evidentemente, a nadie satisface.

Expectativas, siempre expectativas, y su importancia hoy queda de manifiesto más que nunca. Ya sea por el incierto panorama de empleo o expectativas de inflación, los hogares están reduciendo el consumo y las empresas, al adelantar una menor demanda, frenan producción, postergando la contratación e inversión. Así de simple, así de concreto.

¿Está todo perdido? No, pero el esfuerzo es mayor. Las expectativas negativas son difíciles de revertir cuando la desconfianza ya tiene raíces estructurales: cuatro años consecutivos de mercado laboral débil, inflación que erosionó el poder adquisitivo y una sensación instalada de que el crecimiento no se distribuye. Ahí está la necesidad de construir un relato creíble que permee a la ciudadanía.

La reducción al impuesto corporativo o los

incentivos a la inversión son propuestas positivas, pero cuya incidencia en el corto plazo es muy baja.

Mientras el Gobierno no logre tocar el bolsillo de las personas, son pocos los cambios que se sentirán; mientras en el Congreso se sigan discutiendo las grandes reformas, el día a día sigue horadando la confianza de las personas. Mientras no haya sala cuna universal, el mercado laboral no presentará mejoras sustantivas. ¿Y si partimos por ahí?

elmostrador Subempleo en Chile

Fuente: El Mostrador – LUNES 8 DE JUNIO DE 2026 |
Cartas / Opinión
Por: Guillermo Riquelme

Señor Director:

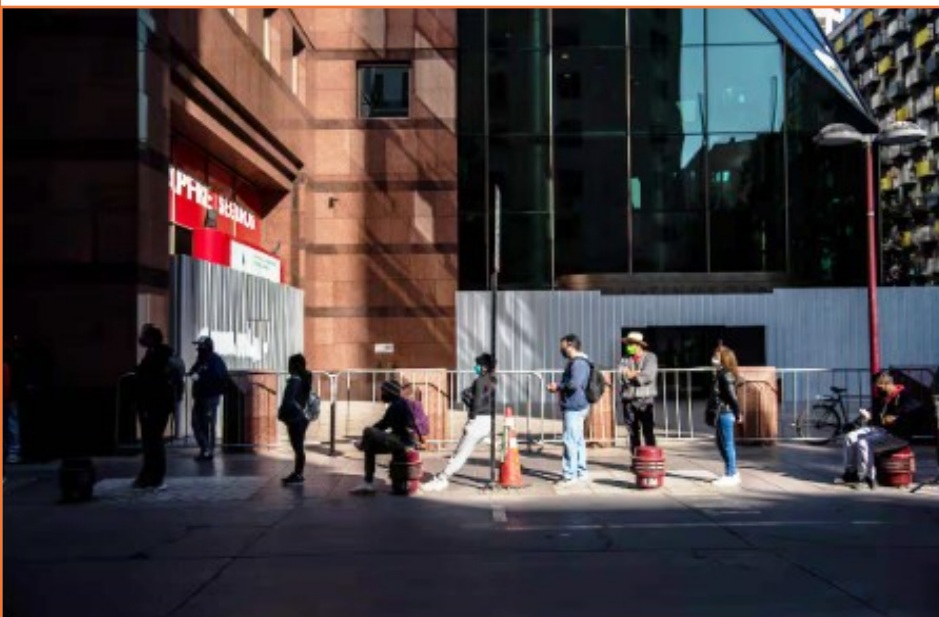
Las recientes cifras de desocupación publicadas por el INE muestran señales preocupantes sobre el mercado laboral chileno. Sin embargo, más allá de la tasa de desempleo, existe un indicador menos visible, pero igualmente relevante: el subempleo.

Hoy, las horas efectivas de trabajo rondan las 32 a 33 horas semanales, muy por debajo de la jornada legal. Esta brecha refleja que cientos de miles de personas trabajan menos de lo que quisieran, no por decisión propia, sino porque el mercado laboral no les permite acceder a jornadas más extensas o a empleos acordes con sus capacidades.

El problema queda en evidencia al observar que la tasa de subutilización global alcanza el 22,6%, incluyendo a quienes trabajan menos horas de las que desean, quienes desempeñan labores por debajo de su nivel de formación y quienes han desistido de buscar trabajo ante la falta de oportunidades. Los trabajadores en jornadas parciales involuntarias suman cerca de 627 mil, más de 100 mil respecto del mismo trimestre del año anterior.

Estas cifras revelan que el deterioro del empleo va más allá del desempleo abierto y exige una mirada más profunda sobre la calidad de los puestos de trabajo que hoy genera el país.

Guillermo Riquelme
Docente Magíster en Trabajo Social
Universidad Autónoma



Filas para entrevistas de empleo en Santiago.
CRISTOBAL OLIVARES (BLOOMBERG)

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

LT PULSO Laboral

Ofertas de trabajo suman siete meses de caídas consecutivas y anticipan una baja de creación de empleo en los próximos meses

De acuerdo al Banco Central, en mayo el índice llegó a 67,4 puntos, su menor nivel desde septiembre de 2024. Esto, además, se traduce en una caída anual de 10,9%, completando siete meses consecutivos de contracciones y es la mayor caída también desde septiembre de 2024.

Fuente: LT PULSO – Martes 09 | JUNIO | 2026
| P 3 www.pulso.cl
CARLOS ALONSO

El mercado laboral chileno va empeorando. Esa es una de las principales conclusiones que surge al mirar las cifras que muestran la *evolución del empleo y el desempleo a nivel nacional. El registro del trimestre móvil febrero-abril dio cuenta de una tasa de desempleo que se situó en 9,1%, su nivel más alto en casi cinco años.

Además, en cuanto a la creación de empleo, también esta sigue muy débil. En igual periodo se generaron solo 68.299 plazas laborales, con un alza de apenas 0,7% anual, mientras que, en el trimestre inmediatamente anterior, es decir, enero-marzo, se crearon 45.354 empleos, con un incremento de 0,5% anual.

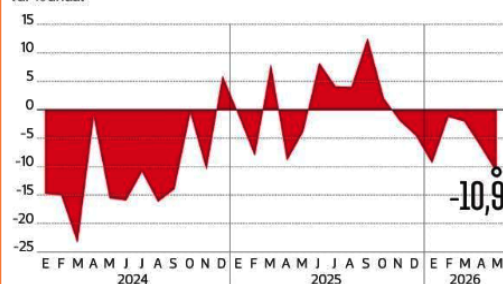
Con esto, además, los desocupados subieron 4%, alcanzado las 944.794 personas, siendo el mayor número desde el trimestre septiembre-noviembre de 2020.

Y las perspectivas para los próximos meses se anticipan igual de complejas que lo antes reportado. Así se desprende

MERCADO LABORAL SE MANTIENE DETERIORADO

Avisos laborales caen en mayo

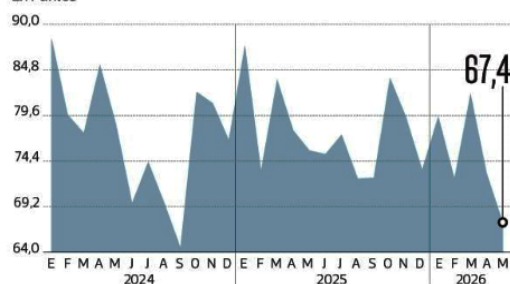
Var % anual



FUENTE: Banco Central

Índice anota su menor nivel desde septiembre del 2024

En Puntos



LA TERCERA



de algunos indicadores líderes, como el índice de Avisos Laborales que mensualmente publica el Banco Central.

En mayo este índice llegó a 67,4 puntos, su menor nivel desde septiembre de 2024. Ello constituye una disminución anual de 10,9%, con lo cual completa siete meses consecutivos de contracciones y es la mayor caída también desde septiembre de 2024. Por su parte, si se compara con marzo, la merma es de 7,71%.

Este indicador corresponde al promedio simple de los avisos publicados en los principales portales de empleo web en Chile, con cobertura a nivel nacional, y permite monitorear cómo estará el empleo con las ofertas laborales por Internet que se ofrecen mes a mes.

El índice, en general, muestra un comportamiento similar a lo que pasa con los datos de empleo asalariado de la Encuesta de Empleo del INE, aunque con un rezago, que puede ser mayor a un mes, debido al tiempo que demoran las plazas en ser llenadas.

COMPLEJO ESCENARIO

Carmen Cifuentes, economista de Clapes-UC, afirma que este indicador permite, de alguna manera, anticipar que los resultados de la encuesta de empleo del INE en los próximos meses no serán auspiciosos. "Si bien el índice de Avisos Laborales de Internet no permite anticipar con precisión el resultado de una encuesta de empleo específica, históricamente ha sido un buen indicador adelantado de la demanda por trabajo formal", plantea. Por ello, añade que "una caída cercana al 11% anual en mayo y un nivel que vuelve a ubicarse entre los más bajos observados desde la pandemia, constituyen señales preocupantes para la evolución

futura del empleo formal".

Cifuentes señala que lo más probable es que durante los próximos meses observemos creación de empleo, pero insuficiente para generar una reducción relevante del desempleo, especialmente en el empleo formal privado, que continúa siendo el segmento más rezagado del mercado laboral".

Juan Bravo, director del OCEC-UDP, subraya que "estas cifras se relacionan con la demanda por empleo asalariado formal, especialmente del sector privado. Este tipo de empleo lleva cuatro meses de caída, en línea con los cuatro meses de contracción de la actividad económica. Esto muestra la estrecha relación que existe entre el crecimiento económico y la creación de empleo asalariado formal en el sector privado". ¿A qué se debe que las empresas estén contratando menos personal? Ante esta pregunta Cifuentes explica que hay varios factores. "La economía chilena continúa mostrando un bajo dinamismo. Una actividad que se ha contraído durante los primeros meses del año difícilmente puede generar una creación robusta de empleo. Las empresas suelen contratar cuando anticipan mayores ventas, inversión o producción, algo que hoy sigue siendo limitado". La economista resalta el aumento que han tenido los costos laborales y "los avances tecnológicos". Bravo pone énfasis en que la contracción de la actividad económica es la que conlleva una destrucción de este tipo de empleos. Sin embargo, añade que "no puede explicar por sí solo el desplome de más de 132 mil empleos asalariados formales en las MiPymes. Las alzas en los costos salariales han jugado un rol en la capacidad de generación de empleo asalariado formal".

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

WSJ

CONTIENE LICENCIADO POR
THE WALL STREET JOURNAL

Respuesta a los temores que
crecen en todo el mundo

China quiere que sus empresas adopten la IA sin despedir a sus trabajadores

Mientras aumenta el rechazo a la inteligencia artificial en EE.UU. y otros países, China actúa para evitar trastornos sociales y económicos.

Fuente: El Mercurio—WSJ
HANNAN MIAO Y RAFAELLE HUANG
THE WALL STREET JOURNAL

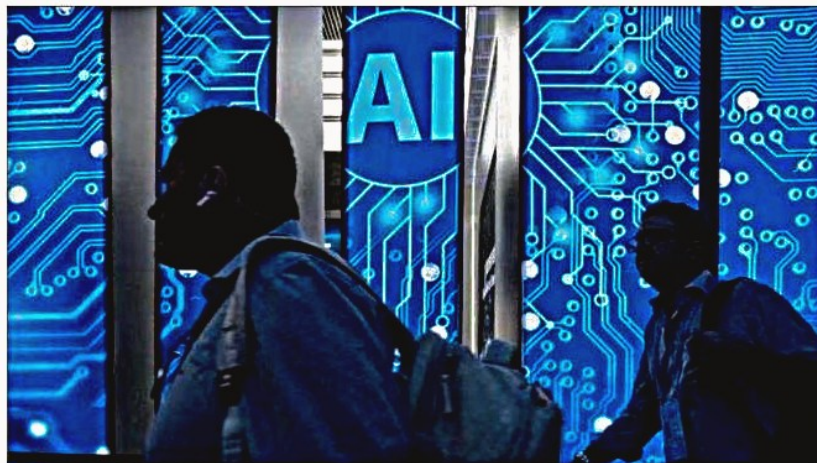
BEIJING. -- El verano pasado, el vicepresidente primer ministro chino He Lifeng preguntó a los principales empleadores del país — compañías tecnológicas, bancos, fabricantes de automóviles y otros— cómo la inteligencia artificial (IA) podría afectar a su fuerza laboral.

Algunas empresas señalaron que la IA podría crear nuevos empleos durante los próximos años, pero la plena puesta en práctica de la nueva tecnología también podría acabar con el 30% o más de los puestos existentes, según personas al tanto de la situación.

El vice premier pareció perturbado ante las opiniones emitidas, aseguró una de las personas. Luego, a fines del año pasado, el gobierno chino advirtió a los empleadores —en especial a las compañías tecnológicas con fuerzas laborales más jóvenes— que no reduciran puestos de trabajo a medida que adoptaran la IA, según las fuentes. Voceros del gobierno chino no respondieron a las solicitudes de entregar algún comentario.

La medida de China es una respuesta osada a los temores que crecen en todo el mundo por el impacto perjudicial de la IA.

En Estados Unidos, los trabajadores temen una extensa pérdida empleos. Los recién graduados han estado pifiando a aquellos oradores que promocionan la IA en la ceremonia de graduación. En California —el epicentro de muchos avances en materia de IA, pero también sede de compañías tecnológicas que están despi-



Señalización con inteligencia artificial en la Feria de Cantón en Guangzhou, China.

diendo trabajadores— el gobernador Gavin Newsom, posible aspirante a la presidencia, hace poco firmó una orden ejecutiva que exige formas de ayudar a los trabajadores desplazados por la IA.

Al mismo tiempo que las empresas chinas realizan esfuerzos por permanecer a la vanguardia del desarrollo de la IA, Beijing advierte a las empresas en contra de que reemplacen a trabajadores por IA, lo que sugiere cierta preocupación de que la tecnología pueda crear inestabilidad en la segunda economía más grande del mundo.

En los últimos años, China ha lidiado con la desilusión de los jóvenes; hay millones de graduados universitarios que compiten por una cantidad limitada de empleos de oficina deseables. La tasa de desempleo entre los jóvenes de 16 a 24 años en las áreas urbanas, excluyendo a los estudiantes, llegó al 16% en abril, según datos del gobierno.

“China está tratando de alcanzar un equilibrio entre dos grandes prioridades: la estabilidad social y el crecimiento de la productividad. La IA, como una tecnología potencialmente transformadora, podría obligar a Beijing a realizar difíciles concesiones recíprocas”, señaló Kyle Chan, miembro de Brookings Institution quien estudia el desarrollo tecnológico y la política industrial de China.

La campaña de la nación asiática para acelerar la adopción de la IA, que se dio a conocer en agosto pasado y se denominó “AI+”, da prioridad al uso de la tecnología en sectores como el de la manufactura y la logística, los que no son tan sensibles al

desplazamiento de empleos de oficina.

A fines del año pasado, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China pidió a los empleadores, en especial a las compañías tecnológicas con fuerzas laborales más jóvenes, que se abstuvieran de despedir a los empleados a medida que adoptaban la IA, según personas al tanto del tema. Si bien tanto las empresas estatales como privadas desde hace tiempo han tenido que obtener una aprobación de las autoridades reguladoras antes de realizar despidos a gran escala en China, a los empleadores ahora les están pidiendo que expliquen los despidos; y, en algunos casos, que demuestren que recortes no se deben a que la IA está reemplazando puestos de trabajo, según las fuentes.

Los conflictos laborales que se han difundido recientemente en China han enviado un mensaje similar, lo que ha llevado a las empresas a pensarlo dos veces antes de despedir a un trabajador debido a la automatización.

En Hangzhou, un centro tecnológico con bastantes recursos situado al este de China, un hombre de apellido Zhou trabajaba como supervisor de control de calidad y verificaba si había errores generados por el modelo de IA de su compañía, según un estudio del caso que publicó el tribunal local. Había trabajado en la compañía tecnológica durante más de una década y recibía un salario anual equivalente aun US\$ 44 mil.

Luego, en enero pasado, su compañía empezó a utilizar IA para realizar su labor, indicó el tribunal. Esta intentó trasladarlo a una función diferente con un recorte salarial de un 40%. Se negó, y su compañía lo despidió

Sigue...

BOLETÍN SINDICAL SINDICATO CAR 1



N° 47

15 DE JUNIO DE 2026

Viene de la página 11

A los 35 años, *Zhou* estaba pagando su hipoteca y había sido el principal sostén de su familia, según su abogado. Veía como reducía el mercado laboral y tenía gran temor de ser reemplazado por la IA.

Zhou contrademandó a su empleador en un arbitraje, el que se convirtió en un juicio. El tribunal de *Hangzhou* falló a su favor. La compañía fue obligada a pagarle a *Zhou* el equivalente de unos US\$ 38 mil por despido injustificado, según su abogado.

"Este caso envía una advertencia legal fuerte y clara a las empresas de toda la industria", afirmó *Jiang Xiaotong*, abogado del bufete *Zhejiang Yufeng* que representó a *Zhou* a quien el tribunal identificó solo por su apellido. "Las empresas no pueden utilizar una actualización a través de IA como una excusa para realizar despidos encubiertos y recortes salariales injustos".

En Beijing, un hombre de apellido *Liu* había trabajado durante 15 años reuniendo datos cartográficos para una compañía tecnológica china. Luego, en 2024, su empleador empezó a utilizar IA para automatizar la labor que él hacía. A fines de ese año, perdió su empleo. *Liu* contrademandó a su empleador en un arbitraje y solicitó una indemnización por despido injustificado. Y ganó.

El gobierno municipal de Beijing utilizó el caso de *Liu*, a quien identificó solo por su apellido, como un ejemplo para recordar a los empleadores que la IA no es una razón válida para despedir personas. Los

empleadores deberían proporcionar capacitación y reasignación de puestos a los trabajadores cuyos empleos se vean afectados por la IA, enfatizó.

"Mientras los empleadores disfrutaban de los beneficios de la tecnología, también deben asumir responsabilidades sociales", escribió la oficina de recursos humanos del gobierno municipal de Beijing en un estudio de caso que se publicó en diciembre pasado.

En abril, un alto funcionario afirmó en Beijing que China planea ofrecer este año cursos gratuitos para trabajadores calificados y programas de capacitación para graduados universitarios con el fin de ayudarlos a adoptar la IA.

Los gerentes de recursos humanos de algunas compañías tecnológicas chinas señalaron que han reducido la nómina para funciones donde la IA ha resultado ser sumamente eficiente. Están ajustando el campo de acción laboral y reacondicionando los flujos de trabajo de otros cargos de modo que esos empleados puedan delegar la labor simple y repetitiva a la IA mientras se enfocan en tareas más complejas y centradas en el ser humano, como el trabajo de atención al cliente.

Mientras tanto, las empresas están menos dispuestas que antes a contratar e invertir en trabajadores sin experiencia, precisaron.

John Xie, cofundador de una empresa emergente de *software* con sede en *Guangzhou*, creó varios agentes de IA a principios de este año para que lo asistieran en su trabajo. Nombró a uno de sus

asistentes de IA "Investigador *Júnior Zhang*", que le ayuda a realizar estudios de mercado y análisis de usuarios, y a otro "Asistente *Li*", que maneja su horario y le ayuda a preparar presentaciones.

Después de semanas de capacitación intensiva y ajustes en los datos de la compañía, *Xie* aseguró que sus trabajadores de IA ahora pueden reemplazar perfectamente a los practicantes y empleados *júnior* con hasta dos años de experiencia.

"Sinceramente, me preocupa la gente joven", expresó *Xie*. "Los recién graduados tienen que pasar años adquiriendo experiencia, pero la IA puede dominar esas mismas habilidades en solo unas semanas o meses".

Chuqin Jiang colaboró con este artículo. Traducido del inglés por "El Mercurio".

EL MERCURIO

Durante el año pasado, en recursos de unificación de jurisprudencia

Resolución de conflictos laborales se concentra en primera instancia y se restringe revisión de casos en la Corte Suprema

En el máximo tribunal se declararon inadmisibles unos 1.014 escritos. Del total de requerimientos que escalaron a la cuarta sala, en promedio el 82% de los casos se falló a favor de los trabajadores.

Fuente: El Mercurio – LUNES 08 DE JUNIO DE 2026 | ECONOMÍA Y NEGOCIOS | J. P. PALACIOS

Distintas integraciones han tenido en la última década la cuarta sala de la Corte Suprema, que dirige las contiendas laborales, pero las estadísticas ratifican una tendencia clara que se ha ido asentando: la mayoría de las sentencias son a favor de la parte trabajadora.

A estos números se agrega otra situación que ha sido creciente en el último tiempo: el aumento en la cantidad de recursos que el máximo tribunal declara inadmisibles, es decir, que no logran ser revisados en su fondo.

Sigue...



Durante una feria de empleo, la gente hacía cola en los stands de orientación profesional.

Viene de la página 12

Un informe del estudio jurídico especialista en derecho del trabajo, Munita & Olavarría, analizó el resultado de los fallos de la instancia especializada, también conocida como la “cuarta sala” de la Corte Suprema.

Resultados 2025

El análisis indaga sobre los recursos de unificación de jurisprudencia, que es una de las principales materias jurisdiccionales que revisa el máximo tribunal y que en términos procesales se da cuando respecto de una materia en controversia de derecho laboral existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La Suprema busca zanjar esas interpretaciones, fijando un criterio ordenador.

A partir del resultado de las sentencias, se concluye que el total de recursos de unificación de jurisprudencia presentados en 2025, la cuarta sala acogió en promedio el 82,5% de los reclamos de la parte trabajadora, mientras que para los empleadores fue una fracción menor. Es decir, los fallos ratifican que la balanza se inclina hacia el también llamado mundo “operario”.

Acceso restrictivo

También en el análisis se advierte que ha crecido la cantidad de recursos que la Corte Suprema declara inadmisibles. Es decir, se hace cada vez más difícil para

empresas o trabajadores acceder a que la Corte superior revise la correcta aplicación del derecho en sus casos.

Según las estadísticas, en el total el año pasado se declararon inadmisibles 1.014 escritos, 141 fueron rechazados y solo 75 acogidos (ver gráfico).

El socio de Munita & Olavarría, Enrique Munita, saca conclusiones a partir de las cifras.

“Los recursos en materia laboral presentan una complejidad tal que, para las partes, hace difícil que sus causas sean conocidas más allá de los Juzgados del Trabajo. Existen importantes obstáculos formales para acceder a los tribunales superiores, tanto Corte de Apelaciones como Corte Suprema, que hacen conveniente revisar el sistema recursivo”, advierte.

Munita explica que, en el caso de la Corte Suprema, “es especialmente relevante que se pronuncie sobre la correcta interpretación de la legislación laboral en forma mucho más amplia que lo que hace en la actualidad”. Añade que, de otra manera, “se tiende al empobrecimiento de una rama del derecho que requiere una mayor participación en el razonamiento jurídico normativo de nuestro más alto tribunal”.

El abogado también alerta de que “al igual que en años anteriores en las estadísticas se observa una mayor dificultad para los empleadores para que admitan sus recursos y una vez pasado ese primer obstáculo, para que sus recursos sean acogidos favorablemente, diferencia que no debía darse a la luz de los principios de igualdad procesal e imparcialidad que orientan en el debido proceso”.

El origen

El profesor de derecho laboral de la Universidad de Chile, Luis Lizama, detalla que la tendencia de sentencias a favor de los trabajadores viene desde hace varios años en la Suprema. “En 2014, cuando se produce el cambio de integración, sale el ministro Patricio Valdés, que era integrante de la cuarta sala y tenía criterios pro empresa, y llega Carlos Cerda; han pasado doce años en los cuales se ha mantenido el criterio de una sala protectora de los derechos de los trabajadores”, señala.

Lizama detalla que el criterio pro operario se ha notado especialmente en un caso en específico. “Un ejemplo es el despido por necesidades de la empresa, que es una causal objetiva, que aplica cuando el empleador despide al trabajador y lo hace por razones ajenas al propio empleador. Cuando se lee el Código del

Resultados de recursos unificación de jurisprudencia

Año 2025, en número

	Acogido	Inadmisible	Rechazado
Enero	7	109	9
Febrero	7	67	13
Marzo	5	81	6
Abril	2	93	12
Mayo	8	76	16
Junio	6	83	7
Julio	2	72	8
Agosto	7	82	17
Septiembre	9	78	14
Octubre	4	86	15
Noviembre	9	68	3
Diciembre	9	119	21

Recursos acogidos según la parte que lo presentó

Año 2026, en %



Fuente Munita & Olavarría

EL MERCURIO

Trabajo, se permite que el empleador despidiera a un trabajador si reorganiza, si reestructura su empresa o si externaliza una actividad. La cuarta sala ha dicho que no hay lugar esa causal, ha dicho que debe ser una circunstancia enteramente ajena al empleador, pero este no tiene más opción porque pudo haber tenido una baja muy clara en la demanda del bien que produce y no tiene que ver con su gestión”, explicó.

Francisco Cárcamo, socia de Lathrop Mujica Herrera y Diez Abogados, menciona un tipo de caso relacionado en el que también ha cambiado la jurisprudencia. “El ejemplo más reciente y nítido es la consolidación del criterio sobre el aporte patronal al Seguro de Cesantía. La Corte unificó jurisprudencia señalando que la facultad del empleador de descontar de las indemnizaciones el aporte enterado opera bajo la condición de que el despido por necesidades de la empresa resulte jurídicamente procedente, de modo que, declarada injustificada la causal invocada, desaparece el presupuesto legal habilitante y corresponde la restitución íntegra de las sumas descontadas al trabajador”. Precisa que “este criterio cierra una discusión que durante años operó en favor del empleador y que hoy ha sido zanjada en sentido contrario”.



La actual presidenta de la Corte Suprema, Gloria Ana Cheveslich, integró por varios años la sala del máximo tribunal especializada en temas laborales.



BBCL Contigo > Explicativa

Vacaciones progresivas: así funciona el beneficio laboral para obtener días libres adicionales



Fuente: BBCL – MIÉRCOLES 10 DE JUNIO DE 2026 | 10:16 | Bárbara Haas Editora BBCL Contigo y BBCL Explica. Ética y transparencia de BiobioChile

Cambiar de trabajo después de un par de años, o incluso algunos meses, parece ser una práctica cada vez más común en el mercado laboral actual. No obstante, si llevas al menos 13 años trabajando y los últimos 3 fueron con el mismo empleador, podrías optar por el beneficio de las **vacaciones progresivas**.

Se trata de una disposición contenida en el **artículo 68 del Código del Trabajo**. De acuerdo con la Dirección del Trabajo (DT), “el beneficio de feriado progresivo o ‘vacaciones progresivas’ consiste en el derecho de todo trabajador a sumar un día de vacaciones, por cada 3 nuevos años trabajados para su actual empleador, siempre y cuando cuente con 10 años trabajados (120 cotizaciones previsionales) para el actual o anteriores empleadores”.

¿Cómo funciona el beneficio de vacaciones progresivas?

Los requisitos para obtener el feriado progresivo son acumular una **base de 10 años trabajados** (120 cotizaciones previsionales). Sobre esa base de 10 años, se deben **sumar 3 años trabajados con un mismo empleador**.

Las 120 cotizaciones mencionadas pueden ser con trabajadores diferentes. Lo importante es que, una vez pasado ese periodo, cada vez que se cumplan 3 años adicionales **en un mismo trabajo**, se puede obtener día extra de feriado. Lo anterior, **con un tope de 10 días adicionales**, pudiendo eventualmente acumular hasta 25 días de feriado al año si te mantienes trabajando 30 años en la misma empresa

En esa misma línea, **si cambias de empleador, perderás los días de feriado progresivo** y el tiempo laborado solo te servirá para completar la base de 10 años ante el nuevo empleador.

De acuerdo con la Asociación de AFP, “se

recomienda a cada trabajador estar atento al momento en que se cumplan las condiciones para recibir este incentivo, ya que **no es posible reclamar estos días retroactivamente**”. Además, el beneficio es susceptible de negociación individual o colectiva.

Ejemplo práctico

Juan trabajó seis años en una empresa A. Luego, se fue a una empresa B, donde lleva siete años trabajados. Juan ya completó la base de 10 años trabajados y 120 cotizaciones, y además suma 3 años extra trabajando para la misma empresa B. Ya puede solicitar un día extra de vacaciones a su feriado legal.

Pedro lleva 10 años trabajando para un mismo empleador. Él aún no puede hacer uso de su feriado progresivo, ya que recién completó la base de 120 cotizaciones previsionales, por lo que podrá obtener su día extra de vacaciones en tres años más, siempre y cuando se mantenga con su mismo empleador.

elmostrador

Ley 21.822: un paso histórico para los derechos de los adultos mayores



Fuente: El Mostrador – JUEVES 11 DE JUNIO DE 2026 | Por: Alicia Castillo Directora Escuela de Derecho Universidad de Las Américas

Este 1 de junio se publicó en el Diario Oficial la normativa N°21.822 denominada como “Ley Integral de las personas mayores y de promoción del envejecimiento digno, activo y saludable”, la que entrará en vigencia en un año más.

Sin lugar a dudas esta preocupación del legislador por establecer un “marco integral” para la adecuada protección del ejercicio y goce de los derechos de las personas mayores, constituirá un avance relevante en un tema postergado por muchos años, junto con contribuir a ordenar situaciones jurídicas que actualmente se encuentran dispersas en diferentes cuerpos normativos.

El título primero de la normativa describe adecuadamente el objeto de la ley, los principios que la orientan y entrega diez definiciones claves respecto de cómo entender este tema. Los conceptos a tener en cuenta son: persona mayor, envejeci-

miento, vejez, envejecimiento digno, activo y saludable, cuidado integral, persona mayor con dependencia, discriminación por edad en la vejez, organizaciones promotoras del envejecimiento digno, activo y saludable, enfoque de curso de vida y personas mayores en situación de desventaja. Estos términos resultan capitales al momento de efectuar cualquier análisis de los efectos que producirá la aplicación de dicho estatuto.

El artículo 23 de la normativa introduce la figura del abandono social, entendiéndose por tal la transgresión grave de los derechos de la persona mayor con dependencia que ponga en peligro su vida e integridad física o psíquica en los casos en que dicha vulneración haga suponer falta de redes de apoyo social o familiar. Los incisos segundo y tercero del artículo ya referido aseguran para las víctimas el acceso a procedimientos judiciales expeditos como también a programas especializados a cargo del Servicio Nacional del Adulto Mayor.

El nuevo ordenamiento sobre la materia supone la modificación de tres cuerpos legales, a saber: la Ley N°19.968 que crea los Tribunales de Familia para fortalecer y garantizar adecuadamente el acceso a la justicia a través de la ampliación del espectro de las medidas cautelares en favor de las personas mayores, estableciendo un procedimiento especial, concentrado y ágil para decretar estas medidas.

Por otra parte, también se modifica el Código del Trabajo en el ámbito de la protección laboral de los “trabajadores adultos mayores” estableciendo una figura especial de contrato laboral que propende a compatibilizar el trabajo con la salud y las condiciones físicas y mentales del colaborador.

Finalmente, se modifican las Leyes N° 20.530 y N°19.828, robusteciendo el plano institucional tanto para el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como para el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Estas reflexiones tienen un carácter meramente preliminar, pero es importante destacar que, durante su tramitación en el Congreso Nacional, se señaló que este proyecto pone a Chile a la vanguardia en la protección de los derechos de los adultos mayores. Es de esperar que, al tiempo de implementar la ley en 2027, el adecuado resguardo junto con la efectiva y oportuna protección de los derechos de las personas mayores se transforme en una realidad.

LT PULSO Laboral

Reforma Previsional: cotización para el préstamo reembolsable al Estado con cargo al empleador parte en agosto

En el octavo mes del año nuevamente aumentará en un 1% la cotización extra que aportan los empleadores. De ello, 0,9% se destinará a las Cotizaciones con Rentabilidad Protegida (CRP) que gestiona el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), el llamado préstamo reembolsable. El FAPP definió una forma de pago transitoria para este año de las CRP.



Fuente: LT PULSO – Viernes 12 | JUNIO | 2026 | P 4
Por Mariana Marusic

En agosto del año pasado ocurrió uno de los hitos más relevantes en el marco de la implementación de la reforma de pensiones, pues empezó a regir el aumento de la cotización adicional con cargo al empleador que definió el proyecto, de manera gradual, en un plazo de nueve años.

Hasta antes de eso, los trabajadores cotizaban un 10% para sus pensiones. Pero con la reforma de pensiones que se aprobó en el Congreso en enero de 2025, se definió que el empleador aportará un 7% adicional. También hay que considerar en esta ecuación lo que cotizan actualmente los empleadores por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), que es adicional al 7%, y que ahora se trasladará al Seguro Social, con una cotización equivalente al 1,5%.

Así, los empleadores empezaron a cotizar un 1% adicional para todos sus trabajadores a partir de las remuneraciones de agosto de 2025, aporte que en general es enterado durante el mes de septiembre. De esa cifra, el 0,1% se empezó a depositar en la cuenta de capitalización individual de los afiliados en cada APP, y el 0,9% va a pagar la compensación a las mujeres por su mayor expectativa de vida, por lo que

es destinando al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), el organismo público y autónomo creado por la reforma previsional y que tiene como objetivo gestionar y financiar las prestaciones del Seguro, Social Previsional.

Y en agosto de este año nuevamente aumentará la cotización extra que aportan los empleadores en un 1% de las remuneraciones imponibles, llegando a un total de 2% adicional. Esto se desagrega así: 1% va a la compensación de las mujeres, un 0,9% se destina al préstamo reembolsable del Estado que gestiona el PAPP y 0,1% se destina a capitalización individual. Además, precisamente desde agosto próximo se integrará al FAPP la cotización de 1,5% que corresponde al SIS.

La gradualidad de nueve años contempla que los empleadores coticen un 0,75% adicional en agosto de 2027, otro 0,75% desde agosto de 2028 y luego un 0,7% adicional por cada año entre 2029 y 2033.

Ahora, el plazo de nueve años para aumentar la cotización ocurrirá si todo marcha de acuerdo a lo previsto, porque la gradualidad podría extenderse a 11 años en el caso de que la evaluación que se hará a fines de 2027 de la Ley de Cumplimiento Tributario dé cuenta de una menor recaudación a la esperada. En principio, el gobierno actual ya ha dicho que hubo una sobreestimación de los ingresos esperados por dicha ley para 2026.

Cotizaciones para el Seguro Social

Precisamente con la cotización extra que harán los empleadores a partir de las remuneraciones de agosto próximo, empezará a operar el que ha sido llamado de manera informal como préstamo reembolsable al Estado, que en realidad son las Cotizaciones con Rentabilidad Protegida (CRP).

Si bien ahora se destinará un 0,9% a ese fin, cuando nuevamente suba la cotización extra de cargo al empleador, el próximo año, las CRP totalizarán 1,5%. Ese aporte a futuro, dentro de 30 años, se destinará a las cuentas individuales de cada cotizante, pero antes de eso y de manera transitoria se destinará al llamado Seguro Social.

En esa transición la medida funciona como un préstamo, dado que una vez que el afiliado se jubile, el monto que aportó será devuelto íntegramente a su pensión, con reajustes e intereses.

Para ello las CRP darán origen a Bonos de Seguridad Previsional (BSP), instrumentos con garantía estatal, en UF e interés equivalente a un bono del Tesoro (que en el



caso del BTP a 10 años hoy es cercano a 5,6%), y custodiado por el Depósito Central de Valores (DCV).

El FAPP explicó recientemente en un comunicado que "cuando el afiliado alcance su edad legal de jubilación, el monto de los BSP se sumará a su cuenta individual, generándose un Bono Amortizable (BA), instrumento que reflejará la totalidad de las Cotizaciones con Rentabilidad Protegida más los reajustes e intereses y que se pagará en 240 cuotas mensuales".

En simple: cada vez que un trabajador reciba la cotización de su empleador que se destina a las CRP, el FAPP emitirá un BSP a nombre del afiliado, y cada uno de esos bonos es independiente porque tiene su propio interés y reajuste. Cuando la persona se jubile, se sumará el monto total que el afiliado tiene en sus BSP, y con eso se generará un solo BA que se dividirá en 240 cuotas y se entregará en la pensión que reciba la persona de manera mensual.

En ese contexto, el FAPP informó que solo por este año dicho mecanismo funcionará algo distinto en términos operativos. En concreto, el Consejo Directivo del FAPP, presidido por Enrique Marshall e integrado por Rosario Celedón, Rodrigo Caputo y Soledad Huerta, "acordó habilitar excepcionalmente que todos los BSP emitidos entre agosto y diciembre de 2026 se paguen directamente, sin proceder a su canje por BA", dijo el organismo en un comunicado.

"Lo anterior, tomando en consideración razones de eficiencia operacional y de una adecuada protección de los intereses de los afiliados y futuros pensionados, ya que el pago directo del BSP durante 2026 (sin convertirlo en BA) resulta más conveniente que el mecanismo de amortización en cuotas antes mencionado previsto en la Ley", agregó.

Esto ocurre solo para las personas que tengan CRP y que se pensionen este año, a quienes no les convertirán los BSP en BA, porque al ser montos tan pequeños, no tendría mucho sentido dividirlos en 240 cuotas, por lo que se entregarán íntegros los montos que sean cotizados.