



REFORZAR EL MERCADO LABORAL CHILENO LINEAMIENTOS DE PROPUESTAS



MAYO 2026

Autores:

Vicente Abrigo • Francisca Adasme • José Vicente Figueroa • Gonzalo Valdés

RESUMEN EJECUTIVO

El mercado laboral chileno enfrenta múltiples desafíos: alto y creciente desempleo e informalidad, junto a bajo crecimiento salarial. Reducir la desocupación estructural exige varias reformas y, en el largo plazo, mayor crecimiento económico. Este documento propone cuatro lineamientos para fomentar la contratación formal y reducir fricciones laborales.

En este contexto, el gobierno envió al Congreso el proyecto de ley de Reconstrucción Nacional, cuyo objetivo es dinamizar la economía. En términos de empleo, la meta del proyecto es disminuir la tasa de desempleo en 1,8 puntos al 2030. Este resultado es alcanzable solo si la economía retoma una trayectoria de expansión sostenida. Similarmente, si bien los lineamientos propuestos aquí presentados abordan fricciones del mercado laboral y contribuyen a mejorar la calidad de la reinserción, no sustituyen el rol central del crecimiento.

Se plantean cuatro lineamientos complementarios y coherentes con el plan. Mientras el crédito tributario presentado en la ley de Reconstrucción se enfoca en empresas con utilidades, la **reducción de costos laborales** aquí presentada beneficia a pymes que pueden o no tenerlas. El **subsidio al reemplazo temprano** promueve reinserción rápida; las **prácticas laborales** potencian la reinserción en grupos rezagados y las **agencias de transición laboral** fortalecen la oferta laboral en el mediano plazo.

Los lineamientos no tienen costo fiscal, lo que los hace atractivos en el momento actual. A su vez, varios lineamientos se financian en parte a través de los Fondos del Seguro de Cesantía. La implementación conjunta de los lineamientos requiere una arquitectura que prevenga superposiciones, asegure consistencia financiera y resguarde su rol asegurador.

Bajo supuestos prudentes, la aplicación conjunta de los cuatro lineamientos reduciría la tasa de desempleo entre 0,3 y 0,4 puntos porcentuales.

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral chileno registra 38 meses con una tasa de desempleo sobre un 8%, un nivel inusualmente alto para la historia reciente del país (INE, 2026). Si bien la tasa de ocupación ha mostrado cierta recuperación, una fracción relevante de la creación de empleo proviene del sector público. En paralelo, el Banco Central advirtió en su IPoM de septiembre 2025 que la generación neta de empleo privado ha sido persistentemente débil en los últimos años (Banco Central de Chile, 2025).

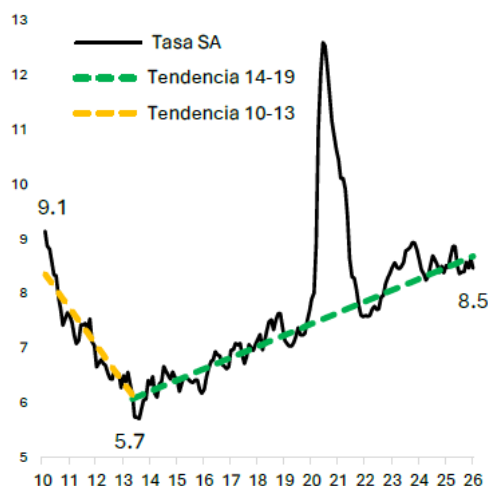
La evidencia reciente también da cuenta de un deterioro en la dinámica del empleo. Al trimestre febrero-abril de 2025, cerca del 96% del aumento del desempleo corresponde a personas que llevan un año o más buscando trabajo, mientras que la duración promedio del desempleo ha aumentado, reflejando mayores dificultades de reinserción laboral (Bravo, 2025). Este fenómeno afecta con mayor intensidad a trabajadores de mayor edad, particularmente aquellos sobre los 50 años, quienes enfrentan periodos de búsqueda cercanos a los 10 meses, muy por encima del promedio del mercado.

Más aún, de acuerdo a datos del INE, el 26,5% del empleo nacional es informal y el otro 73,5% es formal. De ese 73,5% formalizado, de acuerdo al Servicio de Impuestos Internos, el 50% está empleado en las empresas grandes (que representa solo el 1% de las personas jurídicas), y el otro 50% está empleado en mipymes (micro, pequeñas y medianas empresas).

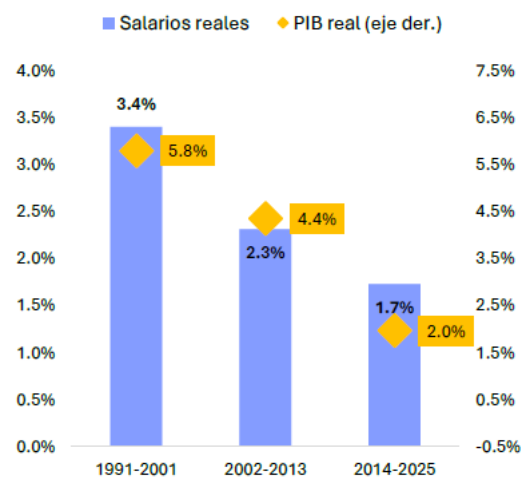
A lo anterior se suma un desafío estructural de más largo plazo. La participación laboral femenina se mantiene en torno al 53,5%, frente a un 73,1% en hombres, lo que implica una brecha cercana a 20 puntos porcentuales que no ha mostrado avances sustantivos en la última década (Abrigo y Adasme, 2026). Estos antecedentes muestran un mercado laboral con menor dinamismo y crecientes barreras tanto de inserción como de reinserción.

Figura 1: Datos del empleo presentados por el Ministerio de Hacienda en la Ley de Reconstrucción

Evolución del desempleo en Chile
(tasa de desempleo desestacionalizada, %)



Crecimiento de los salarios reales vs PIB real
(variación anual, promedio)



Fuente: Ministerio de Hacienda con base en datos del INE Y CNEP, en Proyecto de Ley para la Reconstrucción Nacional y el Desarrollo Económico y Social.

En este contexto, el Ministerio de Hacienda anunció el Plan de Reconstrucción Nacional y Desarrollo Económico (ingresado al Congreso el 22 de abril de 2026). El proyecto reconoce que actualmente cerca de 860 mil personas buscan trabajo sin encontrarlo, que la actividad económica cayó en un 0,4% en los primeros meses de 2026 y que la creación de empleo alcanzó apenas un 0,2% en el mismo período. Con el objetivo de destrabar el empleo el proyecto incorpora un crédito tributario al empleo, un subsidio para la protección del empleo formal y la eliminación de la Franquicia Tributaria (en adelante, FT) del SENCE.

La discusión en torno al proyecto de Reconstrucción, de esta manera, abre la oportunidad de repensar políticas orientadas a fortalecer la empleabilidad y la productividad a largo plazo, complementando la respuesta cíclica del Plan con instrumentos focalizados en márgenes específicos del mercado laboral, tales como la reducción del costo de contratación, los incentivos al reemplazo, la transición laboral y el fortalecimiento de la formación práctica vinculada a empleadores.

Es importante precisar el alcance del documento. Lo que aquí se presenta son lineamientos de política, no propuestas cerradas: las orientaciones generales requieren un trabajo posterior de diseño técnico y calibración de parámetros. Su justificación descansa en un diagnóstico estructural del mercado laboral chileno, una tasa de desempleo superior a un 8% y un deterioro persistente en la generación de empleo privado (INE, 2026), que precede al Plan de Reconstrucción y que persistiría, aunque este no se aprobara o la institucionalidad de capacitación se mantuviera intacta. Por esta razón, los lineamientos pueden incorporarse como complemento del proyecto de ley o articularse de manera autónoma.

La sección 2 presenta los antecedentes del sistema de capacitación chileno y el diagnóstico que motiva la propuesta. La sección 3 revisa políticas internacionales comparables en tres categorías: prácticas laborales, incentivos de reemplazo temprano y reducción de cotizaciones empresariales. La sección 4 sintetiza la evidencia empírica disponible para cada categoría. La sección 5 presenta cuatro lineamientos de política orientados a complementar lo propuesto en el Plan de Reconstrucción, corrigiendo las deficiencias de equidad, eficiencia y efectividad que caracterizaron al sistema anterior.

2. ANTECEDENTES

Esta sección presenta los antecedentes que enmarcan los lineamientos propuestos. Se aborda, en primer lugar, el funcionamiento de la Franquicia Tributaria del SENCE como instrumento principal del sistema de capacitación laboral chileno. A continuación, se sintetiza el diagnóstico acumulado sobre sus deficiencias de equidad, eficiencia y efectividad, así como los problemas estructurales que estas reflejan. Finalmente, se presenta el Plan de Reconstrucción Nacional, con sus modificaciones legales, a partir de la cual se justifica la necesidad de instrumentos alternativos a los enunciados en el proyecto de ley.

2.1 EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

El sistema de capacitación laboral en Chile, articulado principalmente a través del SENCE y de la Franquicia Tributaria, ha sido objeto de múltiples evaluaciones que coinciden en que su amplia cobertura no se ha traducido en mejoras significativas en empleo, ingresos ni productividad. La Franquicia Tributaria, vigente desde 1976, permitía a las empresas contribuyentes de primera categoría descontar hasta el 1% de su planilla anual por concepto de gastos en capacitación autorizados por el SENCE. Con cerca de 700.000 capacitados al año, era el instrumento de mayor cobertura del sistema de formación laboral en Chile (SENCE, s.f.), con un gasto tributario estimado en USD300 millones anuales. El Estado no financiaba directamente la formación, sino que subsidiaba la decisión privada de capacitar: las empresas definían libremente los cursos, los participantes y los proveedores, sin condicionalidad asociada a resultados en empleabilidad.

En particular, la evidencia reciente muestra que, si bien el instrumento incrementa la participación en actividades de capacitación, no genera efectos detectables en el mercado laboral en términos de empleo o salarios (DIPRES, 2025).

2.2 DIAGNÓSTICO: EQUIDAD, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD

La Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (2011) identificó tres dimensiones críticas en las que la política de capacitación presenta deficiencias.

En términos de equidad, cerca del 80% del gasto público en capacitación se canalizaba a través de la FT, generando un patrón regresivo. Los principales beneficiarios eran trabajadores de grandes empresas, con mayor nivel educacional y remuneraciones que superaban en un 50% las de quienes no accedían a capacitación. Solo el 3,6% de los trabajadores del quintil de menores ingresos participaba en programas vía FT, frente al 27,2% del quintil superior (DIPRES, 2025).

En materia de eficiencia, los recursos se asignaban mayoritariamente a trabajadores que ya contaban con niveles relativamente altos de capital humano, mientras que los programas orientados a grupos vulnerables ocupaban un lugar secundario. Esta limitación se ve forzada por la fragmentación institucional del sistema, caracterizado por la superposición de programas sin un marco integrado claro ni mecanismos efectivos de coordinación. Como resultado, se dificulta la construcción de trayectorias formativas coherentes y se reduce la eficiencia del gasto público (CNEP, 2018).

En cuanto a efectividad, la evidencia muestra que la participación en cursos financiados por la FT no se traduce en mejoras significativas en ingresos ni empleabilidad. Entre las causas destacan la proliferación de cursos de muy corta duración (promedio de 19,3 ho-

ras en 2009 y un 70% de ellos por debajo de las 17 horas), la alta heterogeneidad en la calidad de los organismos capacitadores y las limitaciones del SENCE para fiscalizar adecuadamente el sistema.

A las deficiencias anteriores se suman dos problemas estructurales más amplios. Por una parte, existe una débil vinculación entre la oferta formativa y la demanda productiva, lo que se traduce en un desajuste persistente entre las habilidades que entrega el sistema y aquellas requeridas por el mercado laboral. Por otra parte, se observan incentivos desalineados en la provisión, dado que el diseño del sistema tiende a remunerar procesos más que resultados, lo que debilita los mecanismos de aseguramiento de calidad y limita la capacidad de discriminar entre proveedores en función de su desempeño (DIPRES, 2025; CNEP, 2018).

La evidencia más reciente refuerza este diagnóstico. DIPRES (2025) encuentra efectos positivos de la FT sobre la probabilidad de capacitarse, pero efectos nulos sobre resultados laborales, tanto en empleo como en salarios. En otras palabras, el instrumento logra expandir la capacitación, pero no mejora la empleabilidad.

2.3 EL PLAN DE RECONSTRUCCIÓN NACIONAL

El proyecto de ley ingresado el 22 de abril de 2026 estructura su respuesta al mercado laboral en dos instrumentos principales. Primero, un crédito tributario al empleo equivalente al 15% de las remuneraciones mensuales que no superen las 7,8 UTM (aproximadamente \$460.000), con una estructura decreciente para remuneraciones entre 7,8 y 12 UTM. Este crédito se ejerce contra el Impuesto de Primera Categoría. Segundo, un subsidio para la protección del empleo formal, cuyo diseño detallado está pendiente de reglamentación.

El proyecto también modifica la Ley N° 19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo), derogando los artículos 14, 34 al 40, 42 y 43, lo que implica la supresión no solo de la Franquicia Tributaria sino de varios programas específicos de capacitación. La única función residual que mantiene el SENCE es financiar actualización de conocimientos básicos de lecto-escritura y aritmética para trabajadores que hayan perdido esas capacidades.

Es de notar que el proyecto de ley no cuestiona el objetivo del SENCE, el cuál es hacer más dinámico el mercado del trabajo, sino el instrumento utilizado y aplicado para lograr este objetivo. Por lo mismo, los siguientes lineamientos de propuestas se enfocan en lograr el objetivo del SENCE de forma más directa.

3. POLÍTICAS INTERNACIONALES

Las categorías presentadas a continuación se seleccionaron en base a dos criterios: compatibilidad con el sistema de protección social chileno existente y viabilidad de implementación sin gasto presupuestario directo adicional. Para cada categoría se presentan tres países de referencia que ilustran distintas variantes del instrumento, privilegiando casos con evaluaciones de impacto disponibles. En esta sección y en las que siguen se desarrollan todos aquellos temas que el proyecto de ley no aborda y que tienen mayor potencial de complementarlo.

3.1 PRÁCTICAS LABORALES CON ASIGNACIÓN O APOYO PÚBLICO

Esta categoría incluye programas donde una persona se incorpora temporalmente a una organización anfitriona para adquirir experiencia práctica en un entorno real de trabajo. El elemento central no es una contratación laboral tradicional, sino la creación de un vínculo inicial entre el participante y un potencial empleador. El apoyo público puede adoptar la forma de una asignación directa al participante o de un cofinanciamiento entre el Estado y la organización anfitriona.

País	Política	Descripción
Singapur	Mid-Career Pathways Programme (MCP)	Programa de práctica laboral de tiempo completo orientado a personas de mediana carrera que buscan transitar hacia nuevos empleos o sectores. A través de una inserción temporal en una organización anfitriona, los participantes adquieren experiencia y habilidades relevantes para la industria, mientras reciben una asignación mensual cofinanciada por el Estado y la empresa.
Hong Kong	Youth Employment and Training Programme: Workplace Attachment Training	Programa de práctica laboral para jóvenes, orientado a facilitar una primera experiencia en el lugar de trabajo y generar un vínculo inicial con potenciales empleadores. La práctica se realiza sin relación laboral formal, y el participante recibe una asignación financiada por el Estado al completar el período de entrenamiento.
Irlanda	Work Placement Experience Programme (WPEP)	Programa de práctica laboral dirigido a personas desempleadas que reciben ciertos pagos de seguridad social. Los participantes realizan una experiencia de trabajo en una organización anfitriona durante seis meses y reciben una asignación semanal financiada por el Estado. La política busca entregar experiencia práctica, fortalecer habilidades laborales y facilitar la conexión entre personas que buscan empleo y potenciales empleadores.

Fuente: Elaboración propia a partir de Workforce Singapore (2026), Labour Department (2025) y Department of Social Protection (2026).

3.2 INCENTIVOS DE REEMPLEO TEMPRANO

Esta categoría incluye instrumentos que premian al trabajador desempleado cuando encuentra empleo antes de agotar completamente sus prestaciones. A diferencia de los subsidios al empleador, el incentivo se orienta directamente a acelerar el retorno del trabajador al mercado laboral, permitiendo que reciba una parte de los beneficios no utilizados.

País	Política	Descripción
Taiwán	Early Reemployment Incentives	Incentivo monetario para personas cubiertas por el seguro de desempleo que encuentran trabajo antes de agotar sus beneficios. La política permite recibir una proporción de los beneficios no utilizados como pago único, buscando acelerar la reinserción laboral y reducir la duración del desempleo.
Corea del Sur	Early Reemployment Allowance	Incentivo monetario asociado al seguro de desempleo para personas que encuentran trabajo antes de agotar sus beneficios. La política permite recibir una proporción de los beneficios no utilizados como pago posterior, siempre que el nuevo empleo se mantenga por un período mínimo. Su objetivo es reducir la duración del desempleo y promover una reinserción laboral más rápida y estable.
Japón	Reemployment Allowance	Incentivo monetario para beneficiarios del seguro de desempleo que encuentran un empleo estable antes de agotar sus prestaciones. La política permite recibir una parte de los beneficios no utilizados como pago único, con un monto mayor cuando la reinserción ocurre más temprano. Su objetivo es reducir la duración del desempleo y acelerar el retorno al trabajo formal.

Fuente: Elaboración propia a partir de Bureau of Labor Insurance (2025), Korea Ministry of Government Legislation (2026) y Ministry of Health, Labour and Welfare (2025).

3.3 REDUCCIÓN DE COTIZACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES

Esta categoría agrupa instrumentos que reducen el costo laboral no salarial asociado a la contratación. En vez de pagar directamente parte del salario o entregar un crédito tributario general, el beneficio se expresa como una reducción, exoneración o reembolso de cotizaciones sociales, contribuciones empresariales, seguros laborales u otras cargas vinculadas a la seguridad social.

País	Política	Descripción
Portugal	Reducción o exención de contribuciones empresariales	Portugal cuenta con incentivos que reducen o eximen temporalmente el pago de contribuciones empresariales a la seguridad social cuando se contrata a determinados grupos, como jóvenes en primer empleo o personas desempleadas de larga duración. La política busca reducir el costo laboral no salarial asociado a la contratación de trabajadores con mayores barreras de inserción.
España	Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social	España utiliza bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para incentivar la contratación de ciertos colectivos, incluyendo personas desempleadas, jóvenes, mayores, personas con discapacidad o personas en situación de exclusión social. El beneficio reduce el costo no salarial que enfrenta la empresa al contratar.
Italia	Bonus Donne / exoneración contributiva	Italia cuenta con incentivos contributivos para promover la contratación de trabajadoras en situación desfavorecida. El beneficio consiste en una exoneración parcial o total de contribuciones empresariales a la seguridad social, reduciendo el costo de contratación para la empresa.
Francia	Réduction générale dégressive unique (RGDU)	Francia cuenta con una reducción general de cotizaciones empresariales asociada principalmente a trabajadores con remuneraciones inferiores a 3 veces el salario mínimo. El beneficio disminuye el costo laboral no salarial que enfrenta la empresa, con una reducción máxima para remuneraciones cercanas al salario mínimo y decreciente a medida que aumenta el salario. A diferencia de otros instrumentos más focalizados en grupos específicos, esta política opera principalmente sobre el nivel salarial del trabajador.

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto da Segurança Social, I.P. (2025), Seguridad Social (2026), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2025) y Direction de l'information légale et administrative (2026).

4. REVISIÓN DE LITERATURA

Esta sección revisa la evidencia empírica disponible para los tres temas abordados en la sección anterior: prácticas laborales, incentivos de reemplazo temprano y reducción de costos laborales. La evidencia sobre agencias de transición laboral con pago por resultado se incorpora en el propio Lineamiento 4 (en la sección de lineamientos), dado que corresponde a un único estudio experimental que funciona tanto como fundamento teórico como referencia de diseño.

4.1 POTENCIAR LAS PRÁCTICAS LABORALES

Esta línea de política se basa en programas de transición al empleo que combinan experiencia práctica en empresas, capacitación breve y apoyo público al participante o a la organización anfitriona. La evidencia internacional sugiere que estos programas pueden mejorar la inserción laboral, especialmente cuando la práctica no opera como una pasantía aislada, sino como parte de un paquete que incluye formación pertinente, intermediación laboral y vínculo efectivo con empleadores (Kluve et al., 2019; McKenzie, 2017). En América Latina, experiencias como Jóvenes en Acción en Colombia y ProJoven en Perú muestran efectos positivos sobre empleo formal e ingresos, aunque con heterogeneidad por género, país y diseño del programa (Attanasio et al., 2011; Chong y Galdo, 2006). Para efectos de estimación, una magnitud prudente sería considerar impactos de 2 a 8 puntos porcentuales en empleo formal, reservando los efectos superiores para diseños con alta vinculación empresarial y mecanismos de seguimiento.

4.2 EVIDENCIA SOBRE INCENTIVOS DE REEMPLAZO TEMPRANO

La evidencia internacional muestra que los incentivos de reemplazo temprano pueden reducir de manera consistente la duración del desempleo, al corregir el desincentivo a la búsqueda generado por los beneficios del seguro de cesantía, sin deteriorar la calidad del empleo posterior. Experimentos controlados en Estados Unidos encuentran reducciones en torno a 0,5 a 1,5 semanas en la duración del desempleo, junto con menores pagos de beneficios, lo que en algunos casos permite que el programa se autofinancie (Woodbury y Spiegelman, 1987; Meyer, 1995). En contextos más recientes, como Corea del Sur y Taiwán, se observan efectos de mayor magnitud: aumentos en la tasa de reemplazo y reducciones en la duración del desempleo del orden de 6% a 9%, sin efectos negativos en salarios o estabilidad laboral (Ahn, 2018; Hsu, Lin y Shi, 2021).

Esta variabilidad en resultados refleja diferencias en el diseño del instrumento y su interacción con el sistema de seguro de desempleo, más que características específicas de cada país. En particular, el monto del incentivo, sus condiciones de elegibilidad y las tasas de utilización determinan tanto su impacto como su costo fiscal (Meyer, 1995; Woodbury y Spiegelman, 1987). Asimismo, existe riesgo de pago a beneficiarios que habrían encontrado empleo de todas formas (peso muerto), lo que reduce su efectividad si no se focaliza adecuadamente.

4.3 EVIDENCIA SOBRE REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES

La evidencia internacional sugiere que los costos laborales no salariales de cargo del empleador pueden afectar la contratación y la formalización, especialmente en márgenes donde existen fricciones relevantes. En particular, cambios relativamente acotados en

estos costos pueden tener efectos no triviales sobre el empleo. Por ejemplo, aumentos en cotizaciones patronales del orden de 1% de la planilla pueden reducir el crecimiento del empleo en más de 2 puntos porcentuales, principalmente a través de menores contrataciones y con escaso traspaso a salarios (Guo, 2024). Esto es consistente con evidencia para Chile, donde la demanda laboral presenta elasticidades negativas respecto al costo del trabajo, en torno a -0,3 en escenarios base (Parada-Contzen et al., 2025).

La experiencia comparada también muestra que el diseño de estas políticas es clave. En Colombia, una reducción de costos regulatorios para la formalización de trabajadores de bajos ingresos y *part-time* aumentó la probabilidad de empleo formal y el nivel de contratación en firmas expuestas, sin efectos negativos sobre salarios ni sustitución significativa entre tipos de empleo (Samaniego de la Parra et al., 2024). Este tipo de resultados sugiere que las políticas más efectivas son aquellas focalizadas en márgenes donde el costo laboral actúa como una barrera concreta a la formalización o contratación.

Sin embargo, el caso chileno presenta un *trade-off* relevante. A diferencia de otras experiencias, una parte importante de los costos no salariales financia beneficios directos para los trabajadores, como pensiones, salud y seguro de cesantía. Por ello, una reducción generalizada de cotizaciones podría traducirse en un deterioro de la protección social de los trabajadores formalizados. En este contexto, la evidencia sugiere que una estrategia más adecuada consiste en reducir el costo marginal de contratación de forma temporal y focalizada, sin desfinanciar los mecanismos de protección existentes.

4.4 EVIDENCIA SOBRE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

La evidencia internacional sobre programas de capacitación laboral y asistencia en búsqueda de empleo muestra efectos positivos, pero, en promedio, acotados, con alta heterogeneidad según el diseño, la población objetivo y las condiciones del mercado laboral. Los meta-análisis disponibles estiman impactos de entre 2 y 4 puntos porcentuales sobre el empleo, que tienden a aumentar en el mediano plazo (Card, Kluve y Weber, 2018; Agarwal y Mani, próximo, citado en Carranza y McKenzie, 2024). Sin embargo, los programas implementados a gran escala suelen mostrar resultados más modestos. Asimismo, los aumentos en ingresos, aunque relevantes en términos relativos, corresponden en muchos casos a incrementos absolutos reducidos que requieren persistir por varios años para justificar su costo (Carranza y McKenzie, 2024). En este contexto, un resultado recurrente es que las intervenciones orientadas a reducir fricciones informacionales tienden a generar efectos más persistentes y costo-efectivos que la formación técnica generalizada.

El diseño de los incentivos también resulta determinante. Zanella y Salomone (2025) evalúan en Italia un voucher de reempleo, pagado a proveedores y condicionado a la colocación, junto con un bono directo al trabajador, comparándolos con asistencia intensiva de búsqueda. El voucher redujo la probabilidad de permanencia en el desempleo en aproximadamente 5 puntos porcentuales para hombres, con efectos que se mantienen hasta 34 meses, mientras que el bono generó una reducción cercana a 10 puntos porcentuales para mujeres en torno a los 40 años, aunque de carácter transitorio. Solo el voucher aparece como costo-efectivo, dado que su pago depende del reempleo exitoso, lo que sugiere que distintos instrumentos pueden ser más adecuados para distintos grupos. Sin embargo, la evidencia también advierte sobre riesgos al escalar este tipo de programas. Crépon et al. (2013) encuentran que, si bien los participantes en un programa de colocación fueron 2,3 puntos porcentuales más propensos a obtener un contrato estable, los no

participantes en las mismas áreas experimentaron una caída de 2,1 puntos porcentuales, con efectos de desplazamiento más marcados en hombres y en mercados laborales más débiles. En una línea similar, Gautier et al. (2018) muestran que parte de las ganancias individuales se explica por el desplazamiento de otros desempleados que compiten por las mismas vacantes, por lo que las evaluaciones estándar tienden a sobreestimar el impacto agregado.

En síntesis, la evidencia indica que estos programas pueden acelerar la reinserción laboral, pero sus efectos promedio son moderados y dependen en gran medida del diseño. Las intervenciones más prometedoras son aquellas que abordan fricciones específicas, como la señalización de habilidades, la reducción de barreras informacionales o los incentivos condicionados al resultado, más que la provisión generalizada de formación. Al mismo tiempo, los efectos de desplazamiento sugieren que una expansión indiscriminada puede limitar sus beneficios, por lo que una política eficaz debiera ser focalizada en poblaciones donde estas fricciones son más relevantes, tener un carácter temporal y operar como complemento a medidas que fortalezcan la demanda por trabajo.

5. LINEAMIENTOS DE PROPUESTA

Las siguientes propuestas buscan complementar lo contemplado en el Plan de Reconstrucción Nacional. Su principio común es que el Estado actúa como facilitador y regulador, sin gasto directo adicional: los instrumentos se financian reasignando incentivos ya existentes (seguro de cesantía, cotizaciones) o reduciendo costos no salariales que hoy desincentivan la contratación formal. Cada lineamiento se ancla en la experiencia internacional de la sección 3 y la evidencia revisada en la sección 4, adaptando el instrumento de referencia a las instituciones y datos administrativos disponibles en Chile.

5.1 LINEAMIENTO: POTENCIAR LAS PRÁCTICAS LABORALES

Se propone adecuar el diseño de prácticas laborales de Irlanda, que opera desde 2021 el *Work Placement Experience Programme* (WPEP), diseñado específicamente para personas desempleadas que reciben prestaciones de seguridad social. Los participantes realizan una práctica de seis meses en una organización anfitriona sin relación laboral formal y reciben una asignación semanal financiada por el Estado. El criterio de acceso es la condición de desempleo con prestación activa, no la calidad de estudiante.

El artículo 8 del Código del Trabajo de nuestro país ya contempla la relación formativa de prácticas, como una modalidad donde el practicante realiza labores bajo supervisión a cambio de formación y experiencia, sin que ello genere contrato de trabajo ni todas las obligaciones laborales asociadas. Sin embargo, la normativa vigente exige que el practicante acredite la condición de alumno regular de un establecimiento educacional, lo que excluye a trabajadores desempleados adultos, a jóvenes que ya egresaron sin experiencia laboral y a mayores de 50 años.

Para Chile, la analogía directa del programa irlandés es ampliar el artículo 8 del Código del Trabajo de modo que personas registradas como desempleadas por más de 12 meses en el sistema del Seguro de Cesantía, con especial foco en jóvenes, mujeres que reingresan y trabajadores mayores de 50 años, puedan acceder a esta modalidad sin requisito de alumno regular. El subsidio al empleador es opcional y no condiciona la viabilidad del instrumento.

El impacto del instrumento se medirá mediante el número de contratos de práctica formativa registrados en la Dirección del Trabajo (DT), se sugiere seguimiento de inserción laboral formal a 6 y 18 meses.

Con todo, el diseño del instrumento debe incorporar resguardos explícitos para evitar su uso como mecanismo de sustitución de empleo formal o precarización laboral. En particular, las prácticas deben tener una duración acotada, y no renovable de manera indefinida. Asimismo, se deben establecer restricciones a la utilización reiterada de practicantes para un mismo puesto de trabajo y la suscripción de esta modalidad en la Dirección del Trabajo en que el empleador asegure que las funciones desempeñadas tienen un componente formativo real. Adicionalmente, puede contemplarse la exigencia de que las empresas no reduzcan su dotación de trabajadores formales en paralelo a la incorporación de practicantes, resguardando así que el instrumento actúe como un puente hacia el empleo y no como un sustituto de este.

5.2 LINEAMIENTO: REEMPLIO TEMPRANO

Se propone adecuar el modelo de Corea del Sur para reemplio temprano. El país asiático opera este mecanismo a través del *Early Reemployment Allowance* (ERA), integrado directamente en su sistema de seguro de desempleo. El incentivo de reemplio temprano consiste en el pago de una fracción de los beneficios del seguro de cesantía no utilizados a trabajadores que se reinserten en empleo formal antes de agotar sus giros. El pago está condicionado a una permanencia mínima en el nuevo empleo, de modo de evitar inserciones transitorias o estratégicas. El monto equivale al 50% del saldo restante del *Job Seeker's Allowance* al momento de la reinserción, porcentaje que sube a 2/3 para trabajadores de 55 años o más, reconociendo que este grupo enfrenta mayores barreras de reinsertión y períodos de búsqueda más prolongados (Lee, 2016).

Para Chile, el diseño del instrumento debiese considerar tres elementos centrales. Primero, el monto del incentivo debe ser suficientemente relevante para modificar la conducta de búsqueda, lo que sugiere vincularlo directamente al saldo de beneficios no utilizados en el Seguro de Cesantía, en lugar de establecer montos fijos. Segundo, el acceso al bono debe estar estrictamente condicionado a empleo formal verificable y a un período mínimo de permanencia, con el fin de resguardar la calidad de la inserción laboral. Tercero, el instrumento debiese focalizarse en trabajadores con mayor riesgo de desempleo prolongado, donde el impacto marginal del incentivo es mayor y el riesgo de peso muerto es menor.

Desde el punto de vista de financiamiento, el bono puede estructurarse como una reasignación parcial de beneficios no utilizados dentro del propio sistema de seguro de cesantía, lo que limita su costo fiscal directo. La viabilidad legislativa de este instrumento está respaldada por el precedente de la Ley N°21.628, que modificó los requisitos de acceso y las tasas de reemplio del seguro de cesantía por la vía legislativa ordinaria. El mecanismo técnico ya existe: la AFC administra los saldos individuales y tiene capacidad para calcular y transferir la fracción del saldo no utilizado al momento de la reinsertión.

5.3 LINEAMIENTO: REDUCCIÓN DEL COSTO EMPRESA PARA PYMES

Como ya fue descrito, en el proyecto de Ley de Reconstrucción Nacional se propone un crédito tributario al empleo equivalente al 15% de las remuneraciones mensuales que no superen las 7,8 UTM (aproximadamente \$460.000), que se ejerce contra el Impuesto de Primera Categoría. Este crédito tributario afecta mayormente a las grandes empresas, ya que la tasa de impuesto corporativo de éstas es muy superior al de las pymes. La propuesta aquí desarrollada se enfoca en el empleo de las pequeñas y micro empresas de nuestro país, que entregan sustento a 2,6 millones de empleados y 1,1 millones de microempresarios.

Se propone implementar un subsidio temporal a nuevas contrataciones formales en pymes, financiado con una fracción acotada del Fondo de Cesantía Solidario, manteniendo un margen de resguardo para preservar su función de seguro. Este mecanismo es análogo a las bonificaciones en cotizaciones empresariales aplicadas en España y Portugal (sección 3.3), con la diferencia de que se financia a partir del Fondo de Cesantía Solidario en lugar del presupuesto fiscal corriente, lo que lo hace compatible con la restricción de no aumentar el gasto directo. La calibración del programa considera la evolución del fondo.

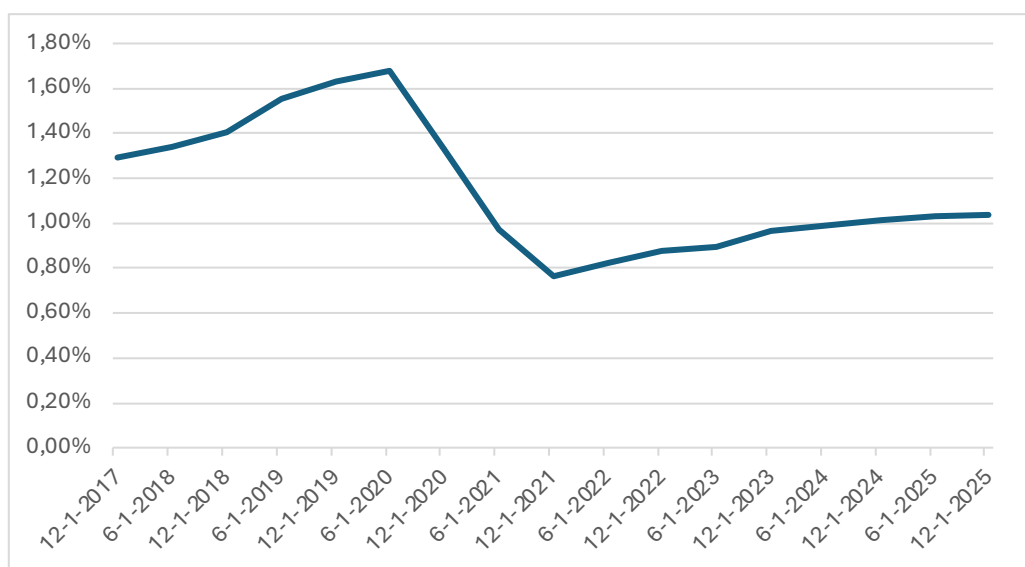
Este fondo se utilizó durante la pandemia para incentivar el empleo y su patrimonio ya se recuperó, lo que demuestra que existe un espacio para su utilización sin comprometer su sostenibilidad.

El mecanismo consiste en destinar un porcentaje limitado del fondo para financiar un subsidio por cada nuevo trabajador contratado formalmente, condicionado a aumento neto de empleo. El beneficio se focaliza en empresas con menos de 50 trabajadores y utilidades inferiores a un umbral a definir a partir de datos del SII, concentrando el incentivo en pymes con mayores restricciones de liquidez. Adicionalmente, el subsidio se estructura de forma decreciente según nivel de remuneración, concentrándose en trabajadores de menores ingresos y extinguiéndose gradualmente a medida que aumenta el salario, siguiendo una lógica similar a la utilizada en créditos tributarios recientes. El programa opera hasta agotar el monto asignado, evitando compromisos permanentes y reduciendo el costo de contratación sin afectar cotizaciones ni beneficios del trabajador.

La justificación económica se basa en que reducciones en el costo laboral pueden incentivar la contratación, con elasticidades estimadas para Chile en un rango entre -0,3 y -0,7 (Parada-Contzen et al., 2025). Una simulación de orden de magnitud, utilizando un escenario prudente con un fondo equivalente a 0,9% del PIB, sugiere que podrían financiarse en torno a 72 mil nuevas contrataciones para trabajadores con ingresos líquidos de \$800 mil (y un costo empresa cercano a 30% adicional), lo que representa una fracción relevante del total de desempleados. En un escenario conservador (elasticidad -0,3), el programa podría sostenerse por aproximadamente 26 meses, mientras que en un escenario más elástico (-0,7) beneficiaría a un mayor número de trabajadores, aunque por un período más acotado, cercano a 11 meses.

Este ejercicio ilustra el trade-off central de la política: a mayor impacto en empleo, mayor velocidad de uso de los recursos. En este sentido, el aumento en la masa salarial formal podría atenuar parcialmente el uso del fondo, pero no compensarlo completamente. Por ello, la propuesta considera explícitamente un uso prudente de los recursos, manteniendo una holgura que permita absorber eventuales aumentos en el desempleo. En suma, se trata de una intervención acotada, temporal y focalizada, que busca mejorar los incentivos a la contratación formal sin deteriorar la protección social existente.

Figura 2: Total Patrimonio Fondo de Cesantía Solidario (% del PIB)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones.

5.4 LINEAMIENTO: AGENCIAS DE TRANSICIÓN LABORAL CON PAGO POR RESULTADO

Se propone adecuar a la realidad nacional un sistema orientado a reducir los costos de búsqueda de empleo, basado en experiencias internacionales de intermediación laboral con incentivos por resultados. La evidencia reciente, como el estudio de Zanella y Salomone (2025), muestra que los esquemas que remuneran a los proveedores de servicios en función de la colocación laboral resultan más costo-efectivos que alternativas tradicionales, sin efectos negativos sobre la calidad del empleo. La clave del mecanismo es alinear los incentivos del proveedor con la reinserción efectiva del trabajador, a diferencia de los sistemas de intermediación que operan de forma más pasiva.

En Chile existe una industria de outplacement enfocada en trabajadores de altos ingresos. Cuando una empresa reestructura a un ejecutivo, contrata una consultora que lo acompaña en su transición, le actualiza el currículum, activa su red de contactos y lo prepara para entrevistas. Ese servicio no existe para trabajadores de ingresos medios y bajos. La consecuencia es una asimetría en las fricciones de búsqueda de empleo: quienes más necesitan apoyo en la reinserción son quienes menos acceso tienen a instrumentos que la facilitan. La propuesta consiste en crear las condiciones para que agencias privadas acreditadas presten este servicio de manera masiva, con ingresos vinculados al resultado efectivo de inserción, extendiéndolo a trabajadores que hoy no tienen acceso a redes formales de búsqueda de empleo.

En este contexto, el sistema público ya cuenta con una red territorial que podría cumplir un rol en la implementación. Las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) operan como el principal canal de intermediación laboral a nivel local, concentrando entre un 85% y 92% del presupuesto del programa y con financiamiento complementado en torno a un 36% por los municipios. Esta estructura introduce diferencias relevantes en capacidades entre comunas, lo que se refleja en la calidad del servicio y en la capacidad de vinculación efectiva con empresas. En este marco, las OMIL podrían integrarse como prestadores dentro del esquema, especialmente aquellas con mayor desarrollo institucional.

Para Chile, el mecanismo puede estructurarse sin gasto fiscal adicional, utilizando el propio Seguro de Cesantía como fuente de financiamiento. En particular, el esquema puede contemplar dos componentes. Primero, un pago por colocación temprana financiado con el ahorro en prestaciones: si el trabajador se reinserta antes de agotar sus beneficios, una fracción de ese ahorro se distribuye entre el trabajador y la agencia proveedora. Segundo, un pago por retención, condicionado a que el empleo se mantenga por un período mínimo (por ejemplo, cinco meses), financiado mediante una fracción acotada de las cotizaciones futuras al seguro, por un período limitado y con topes predefinidos. El servicio sería voluntario para el trabajador, pero las agencias tendrían la obligación de aceptar a quienes se inscriban.

Estas agencias se acreditarían ante el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cumpliendo estándares mínimos de servicio y una tasa de reinserción formal como condición de permanencia en el sistema. Con todo, el diseño del instrumento debe considerar el riesgo de selección de beneficiarios por parte de las agencias proveedoras (cream-skimming), dado que un esquema de pago por resultados puede incentivar la concentración en tra-

bajadores con mayor empleabilidad. Para mitigar este riesgo, el sistema debe incorporar mecanismos de asignación que limiten la selección discrecional, tales como la derivación obligatoria desde el sistema público de intermediación laboral o la asignación aleatoria dentro de grupos de elegibles. Adicionalmente, los pagos pueden diferenciarse según el perfil de riesgo del trabajador, reconociendo mayores recompensas por la reinserción de personas con mayores barreras de empleabilidad, como desempleados de larga duración, trabajadores mayores o con baja calificación.

Finalmente, el monitoreo de resultados debe considerar no solo tasas de colocación, sino también la composición de los beneficiarios atendidos, de modo de asegurar que el instrumento no genere exclusión de los grupos que busca precisamente incorporar.

5.5 IMPACTO AGREGADO DE LOS LINEAMIENTOS

Bajo supuestos prudentes, basados en evidencia comparada aplicada al contexto chileno, se realizó una estimación de referencia para dimensionar órdenes de magnitud. La implementación conjunta de los cuatro lineamientos podría generar entre 29.600 y 42.600 nuevos empleos formales durante el primer año, con un escenario central en torno a 39.700. Esto equivaldría a una reducción de la tasa de desempleo desde 8,93% a un rango de entre 8,52% y 8,65%, es decir, una caída de entre 0,3 y 0,4 puntos porcentuales.

5.6 CONSIDERACIONES TRANSVERSALES DE FINANCIAMIENTO

Un elemento común a varios de los lineamientos propuestos es su interacción a través del Seguro de Cesantía, que opera como fuente compartida de financiamiento. En particular, tanto el incentivo de reempleo temprano como el esquema de agencias de transición utilizan el ahorro generado cuando un trabajador se reinserta antes de agotar sus beneficios, por lo que resulta fundamental evitar su doble asignación. Ese ahorro debe entenderse como una fuente única, distribuida entre incentivos al trabajador y pagos a intermediarios según proporciones predefinidas.

Asimismo, el uso del Fondo de Cesantía Solidario en el subsidio a la contratación introduce una presión adicional sobre el sistema que podría amplificarse en escenarios de mayor desempleo, por lo que su utilización debe limitarse a montos acotados, con reglas explícitas de activación y resguardo de sostenibilidad. El esquema de pagos por retención basado en cotizaciones futuras implica redirigir parcialmente flujos destinados a protección social, lo que hace necesario establecer topes y horizontes temporales claros.

En conjunto, la implementación simultánea de los lineamientos requiere una arquitectura de asignación de recursos que evite superposiciones, priorice la consistencia financiera del sistema y preserve el rol asegurador del Seguro de Cesantía.

6. CONCLUSIONES

La desocupación estructural responde a múltiples factores, y su reducción sostenida requiere de mayores tasas de crecimiento económico. En este contexto, la meta del proyecto de ley de disminuir la tasa de desempleo desde 8,3% a 6,5% al 2030 resulta alcanzable solo si la economía retoma una trayectoria de expansión sostenida. Si bien los lineamientos propuestos abordan fricciones del mercado laboral y contribuyen a mejorar la calidad de la reinserción, no sustituyen el rol central del crecimiento.

Los cuatro lineamientos acá propuestos son complementarios entre sí y coherentes con lo planteado en el Plan de Reconstrucción Nacional. El crédito tributario del proyecto de ley se focaliza en empresas con utilidades, mientras que la reducción del costo laboral del Lineamiento 3 beneficia a pymes sin utilidades. A su vez, el subsidio al empleo del proyecto de ley impulsa la demanda laboral en el corto plazo, mientras que las prácticas laborales y las agencias de transición fortalecen la calidad de la oferta en el mediano plazo. El incentivo al reempleo temprano, por su parte, promueve una reinserción más rápida sin generar costos fiscales adicionales, al reasignar beneficios ya comprometidos en el Seguro de Cesantía.

Un elemento transversal al diseño conjunto es la interacción de tres de los cuatro lineamientos a través del Seguro de Cesantía. El incentivo de reempleo temprano, el esquema de agencias de transición y el subsidio a la contratación en pymes utilizan en distinta medida recursos del Fondo de Cesantía Solidario o el ahorro generado por reinserciones anticipadas. La implementación simultánea de estos instrumentos requiere, por tanto, un mecanismo de asignación que evite superposiciones establezca reglas explícitas de priorización y preserve el rol asegurador del sistema.

En términos de impacto, y bajo supuestos conservadores basados en evidencia comparada, los cuatro lineamientos podrían contribuir a la creación de entre 29.600 y 42.600 nuevos contratos formales durante el primer año de implementación. Esta estimación es referencial y debe ser afinada mediante modelos actuariales de la AFC, el análisis de datos administrativos del SII y evaluaciones de impacto rigurosas. Su propósito no es establecer cifras definitivas, sino ofrecer órdenes de magnitud que orienten la priorización de recursos.

Por último, los cuatro lineamientos comparten una base institucional con el SENCE. Su propósito original que es fortalecer la empleabilidad y la productividad laboral sigue siendo pertinente; el problema ha radicado en los instrumentos utilizados. Las propuestas actuales buscan avanzar en ese mismo objetivo mediante mecanismos más efectivos, orientados a resultados, financiados sin aumentar el gasto fiscal y potencialmente evaluable a partir de los datos administrativos ya disponibles en Chile. Los lineamientos propuestos constituyen una agenda de investigación. Una segunda etapa considera profundizar en cada uno de ellos.

REFERENCIAS

- Ahn, T. (2018). *Assessing the effects of reemployment bonuses on job search: A regression discontinuity approach*. *Journal of Public Economics*, 165, 82–100.
- Abrigo, M. y Adasme, C. (2026). *Participación laboral femenina en Chile: brechas y tendencias*. Instituto de Políticas Públicas UNAB.
- Attanasio, O., Kugler, A., y Meghir, C. (2011). *Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188–220.
- Banco Central de Chile. (2025). *Informe de Política Monetaria (IPoM)*, septiembre 2025. Santiago: Banco Central de Chile.
- Bureau of Labor Insurance. (2025). *Early reemployment incentives*. Ministry of Labor. <https://www.bli.gov.tw/en/0012857.html>
- Bravo, D. (2025). *Dinámica del desempleo en Chile: evidencia reciente*. Centro UC.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Carranza, E., & McKenzie, D. (2024). Job training and job search assistance policies in developing countries. *Journal of Economic Perspectives*, 38(1), 221–244. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.221>
- Cámara de Diputados de Chile. (2026, 22 de abril). *Proyecto de ley para la Reconstrucción Nacional y el Desarrollo Económico y Social* (Boletín N° 18.216-05). Mensaje del Ejecutivo, Ministerio de Hacienda. <https://www.camara.cl/legislacion/proyectosdeley/tramitacion.aspx?prmlD=18872&prmlBOLETIN=18216-05>
- Chong, A. y Galdo, J. (2006). *Does the quality of training programs matter? Evidence from bidding processes data*. IZA Discussion Paper No. 2202.
- Comisión Nacional de Productividad. (2018). *Formación de competencias para el trabajo en Chile*.
- Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). *Informe final*.
- Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R., & Zamora, P. (2013). Do labor market policies have displacement effects? Evidence from a clustered randomized experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531–580. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt001>
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1. *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 16 de enero de 2003. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>
- Decreto Ley N° 1.446. *Fija el Estatuto de Capacitación y Empleo*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 9 de junio de 1976.
- Department of Social Protection. (2026). *Work placement experience programme*. Government of Ireland. <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/work-placement-experience-programme/>
- Direction de l'information légale et administrative. (2026). *Réduction générale dégressive unique (RGDU) de cotisations patronales*. Entreprendre Service Public. <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F24542>

- DIPRES. (2025). *Evaluación de impacto de la Franquicia Tributaria SENCE 2016-2019*. Santiago: Ministerio de Hacienda.
- Gautier, P., Muller, P., van der Klaauw, B., Rosholm, M., & Svarer, M. (2018). Estimating equilibrium effects of job search assistance. *Journal of Labor Economics*, 36(4), 1073–1125. <https://doi.org/10.1086/697513>
- Guo, A. (2024). *Payroll tax incidence: Evidence from unemployment insurance*. *Journal of Public Economics*, 239, 105209.
- Hsu, J., Lin, C. y Shi, H. (2021). *Early reemployment incentives and job match quality: Evidence from Taiwan*. *Journal of Labor Economics*, 39(4), 1–35.
- INE. (2026). *Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestres 2025-2026*. Santiago: INE.
- Instituto da Segurança Social, I.P. (2025). *Isenção ou redução do pagamento de contribuições*. *Segurança Social*.
<https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/menu/trabalho/remuneracoes-contribuicoes/entidades-empregadoras/isencao-reducao-pagamento-contribuicoes>
- Lee, S. H. (2016). *Employment insurance scheme of Korea*. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
<https://www.unescap.org/sites/default/files/Employment%20Insurance%20Scheme%20of%20Korea.pdf>
- Ley N° 19.518. *Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo*. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 14 de octubre de 1997. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76201>
- Ley N° 21.628. Flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 y establece otras modificaciones que indica. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, 31 de octubre de 2023.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1197373>
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., y Witte, M. (2019). *Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review*. *World Development*, 114, 237–253.
- Korea Ministry of Government Legislation. (2026). *Early reemployment allowance*. *Easy Law*. <https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=1&cs-mSeq=722&popMenu=ov>
- Labour Department. (2025). *Introduction to workplace attachment (WPA)*. Youth Employment and Training Programme. <https://www.yes.labour.gov.hk/wpa/wpa/index>
- McKenzie, D. (2017). *How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence*. *World Bank Research Observer*, 32(2), 127–154.
- Meyer, B. (1995). *Lessons from the U.S. unemployment insurance experiments*. *Journal of Economic Literature*, 33(1), 91–131.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2025). *Bonus donne. Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021–2027*.
<https://www.lavoro.gov.it/pn-giovani-donne-lavoro/progetti/interventi/bonus-donne>
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2025). *Employment promotion benefits. Hello Work Internet Service*. https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_stepup.html
- Parada-Contzen M, Provoste L, Sanhueza C, Traina J, Tran U. Impacts of an employer's contributory pillar: evidence from Chile. *Journal of Pension Economics and Finance*. 2025;24(4):543-563. doi:10.1017/S1474747224000131
- Samaniego de la Parra, B., Otero-Cortés, A., & Morales, L. F. (2024). *The labor market effects of facilitating social security contributions under part-time employment contracts: Evidence from Colombia*. *Labour Economics*, 91, 102630.

Seguridad Social. (2026). *Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/7855/877475ea-c285-4df0-9172-77a9b6ee5d8e/50824/49410/1241/1242/1254>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo [SENCE]. (s.f.). *Franquicia tributaria*. <https://sence.gob.cl/empresas/franquicia-tributaria>


Workforce Singapore. (2026). *Mid-career pathways programme for mature mid-career individuals*.


<https://www.wsg.gov.sg/home/individuals/attachment-placement-programmes/mid-career-pathways-programme-for-mature-mid-career-individuals>


Woodbury, S. A., & Spiegelman, R. G. (1987). *Bonuses to workers and employers to reduce unemployment: Randomized trials in Illinois*. *American Economic Review*, 77(4), 513–530.


Zanella, G. y Salomone, R. (2025). *Incentive-based active labor market programs: Insights from policy experimentation in Italy*. *Labour Economics*, 93, 102687. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102687>



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>