Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

nº Extraordinario 8 (2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 285-295

Breves reflexiones en torno a la Reforma de Pensiones de Chile del año 2025 y la incidencia del carácter monopsónico del mercado laboral

Brief reflections on Chile's 2025 Pension Reform and the impact of the monopsony nature of the labor market

Sebastián Andrés Pizarro Contreras

Profesor de Metodología de Investigación Jurídica
Universidad Católica Silva Henríquez (Chile)
https://orcid.org/0000-0002-9858-925X

Sumario

1. La reforma de pensiones de Chile del año 2025. Aspectos esenciales y cuestiones de mercado de trabajo
2. Monopsonio, trabajo, abuso y pensiones
3. Conclusiones
4. Bibliografía

Cita Sugerida: PIZARRO CONTRERAS, S.A.: «Breves reflexiones en torno a la Reforma de Pensiones de Chile del año 2025 y la incidencia del carácter monopsónico del mercado laboral». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Nº Extraordinario 8 (2026): 285-295.

Resumen

La Reforma de Pensiones de Chile correspondiente al año 2025 representaba una oportunidad importante para materializar la esperanza de alcanzar mejores pensiones, en un marco de feble crecimiento económico. El punto crítico estriba en que la Reforma no alienta el desarrollo del mercado laboral, desentendiéndose de su carácter monopsónico, promoviéndose con ello desafíos a nivel de la contratación y formalización laboral.

Palabras clave

Reforma de Pensiones; monopsonio; mercado de trabajo

Abstract

Chile's 2025 Pension Reform represented an important opportunity to realize the hope of achieving better pensions, within a context of weak economic growth. The critical point is that the reform does not encourage the development of the labor market, ignoring its monopsonistic nature and thereby promoting challenges in terms of hiring and labor formalization.

Keywords

Pension reform; monopsony; labor market

1. LA REFORMA DE PENSIONES DE CHILE DEL AÑO 2025. ASPECTOS ESENCIALES Y CUESTIONES DE MERCADO DE TRABAJO

Largamente tramitada y, por lo mismo, muy esperada, la Reforma de Pensiones de Chile correspondiente al año 2025 portaba sobre sus hombros la responsabilidad de responder a las expectativas que sobre ella recaían. En un plan reduccionista, la gran ilusión que sobre ella se posaba era que estas mejorasen, aumentasen su valor beneficiando a los jubilados. Los diagnósticos que se sucedían con respecto a estas febles pensiones eran particularmente claros, sin ser -por cierto- ahora exhaustivo: bajo ahorro y bajas tasas de reemplazo; cuestiones todas que, revisadas en su conjunto y tras 45 años de vigencia, permiten poner en duda si acaso el sistema de 1981 dotaba de garantías de sustentabilidad incluso *ab initio*.

Por lo demás, parafraseando a Zavando, ineludible resulta el puente entre lo previsional, las transformaciones sociales y la flexibilidad laboral, de los que la autora sugiere la adaptación del sistema de protección de social de frente a las necesidades que irrumpen. De aquella vinculación es posible explicar los "cambios sufridos en el mercado de trabajo, (…) el alza y las mayores expectativas de vida en el total de la población; la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado"[1].

El centro y mantra desde el cual la Reforma debía estructurarse considerando las dinámicas sociales y demográficas era particularmente claro: mejorar las pensiones, de suyo insuficientes. Piénsese que "casi el 85 % de las pensiones pagadas por las AFP y las Compañías de Seguro son menores al Salario Mínimo (porcentaje que se reduce a 70 % al incluir los subsidios estatales) y menos del 10 % alcanzó una pensión total superior a $825 mil, monto que equivale al 70 % de la remuneración imponible promedio de las personas cotizantes a fines de 2023. Además, prácticamente el 5 % de las personas pensionadas por vejez, obtiene una pensión total mayor a $1 millón"[2]. El punto es que, por el momento, siendo aún muy temprano para poder evaluar el éxito o fracaso de una Reforma que recién vio la luz en enero de 2025, solo cabe ponderar si mediando lo estructural de la Reforma es posible responder a la esperanza generada.

Dentro de esta clase de aspectos es posible definir los siguientes:

— Aumento gradual de la contribución del empleador en un 7%, en un plazo de 9 ampliables a 11 años en la medida que los ingresos de la ley de cumplimiento tributario no cumplan con lo proyectado, más un incremento del 1,5% al seguro de invalidez y supervivencia (SIS).

— De ese 8,5%, el 4,5% se destinará a las cuentas individuales, mientras que lo restante (2,5% del SIS y el 1,5% representativo un rendimiento protegido equivalente a un préstamo de los cotizantes al Estado) conforma un nuevo fondo social. "La contribución de rendimiento protegido actúa como un bono respaldado por el Gobierno que los trabajadores acumulan a lo largo del tiempo. Al jubilarse, estas contribuciones se convierten en bonos amortizables, que pueden negociarse en los mercados financieros o utilizarse para financiar los pagos de las pensiones, lo que garantiza la devolución de los

[1] Zavando Cerda, D.: De la crisis a la reconstrucción: la encrucijada del sistema de pensiones chileno, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, Nº 44, 2025, p. 276.

[2] Fundación Sol: *Pensiones bajo el Mínimo. Los montos de las pensiones que paga el sistema de capitalización individual en Chile (Datos 2023)*, Santiago, Fundación Sol, 2024, p. 5. A la fecha de hoy, considerar que un salario mínimo en Chile equivale a 523 euros aproximadamente. $825.000 pesos chilenos equivalen a 800 euros, mientras 1 millón se arrima a $970.000.

fondos 'prestados' originalmente al sistema. Este conjunto de medidas aborda tanto los aspectos contributivos como los solidarios del sistema"[3].

— El enfoque solidario se ve reforzado, en primer lugar, con el aumento gradual de la Pensión Garantizada Universal (PGU), proyectándose un aumento de aproximadamente 265 dólares estadounidenses. Luego, desde una perspectiva solidaria de género, se introduce una bonificación por cada año cotizado, además de una compensación por las diferentes en la esperanza de vida dada entre hombres y mujeres.

— Finalmente desde un punto de vista de la competencia entre las Administradora de fondos de Pensiones (AFP), el 10% del fondo común de los afiliados se reasignará de forma aleatoria a aquella AFP que ofrezca las comisiones más bajas.

La pregunta surge de forma natural: ¿bastará la Reforma de 2025 para satisfacer los anhelos de mejores pensiones? De buenas a primeras, uno podría llegar a pensar que la cierta inmediatez fruto de la mejora no contributiva que brinda el incremento de las pensiones producto de una PGU fortalecida, dota a la Reforma de un halo resolutivo incontrarrestable con respecto a las insuficientes pensiones. Ello dista, por mucho, de ser así.

El problema del cortoplacismo característico en una medida como la PGU es doble. En primer lugar, nubla derechamente el caleidoscopio desde el cual es posible mirar la cuestión previsional y de trabajo en términos globales. Por ejemplo, el incremento de las pensiones derivado de un incremento de la PGU, si bien en el corto plazo no ha reducido mayormente la participación laboral ni la formalidad entre sus potenciales beneficiarios, lo cierto es que, respecto del adulto mayor -ya jubilado, destinatario de la PGU- no ha impactado en la necesidad de seguir trabajando[4]. La extensión de la vida laboral en la *praxis* ha normalizado y dilatado una discusión seria en torno a la redefinición de la edad de jubilación y, consecuentemente, en la gestación de políticas arrimadas a los requerimientos y padecimientos efectivos de la sociedad contingente.

Precisamente por lo mismo, ya en segundo lugar, devienen en inadvertidas en la construcción de políticas y normas como la PGU, consecuencias o incentivos indeseables ajenos a su operatividad. Resguardado de las grandes discusiones, desapercibido pasa que "la PGU parece disminuir la necesidad de generar ingresos adicionales, lo cual lleva a otros miembros del hogar a reducir su participación en el mercado laboral o a optar por empleos informales, poniendo en riesgo su protección social a largo plazo. Optar por trabajos informales o por no participar en el mercado del trabajo implica que aquellos en edad de ahorrar para su pensión están dejando de hacerlo, lo cual resulta en menores pensiones en el futuro. Así, aunque la PGU fue diseñada para mejorar el bienestar en la vejez, genera un incentivo no deseado: algunos trabajadores están menos motivados a cotizar, lo cual, a largo plazo, podría perpetuar el problema de las bajas pensiones que esta medida busca resolver"[5]. En esta arista

[3] "*The protected return contribution acts as a government-backed bond that workers accumulate over time. Upon retirement, these contributions are converted into amortizable bonds, which can be traded in financial markets or used to finance pension payments, ensuring the return of funds originally "loaned" to the system. This set of measures addresses both the contributory and solidarity aspects of the system*", la traducción es propia, Insunza, A. y Madeira, C.: The Chilean pension withdrawals and the 2025 reform: Fiscal and retirement consequences, *Journal of Pension Economics and Finance.* Nº 24, 2025, p. 522.

[4] Al respecto, Pizarro Contreras, S.: Estabilidad, mercado laboral, tercera edad y capacitación: propuestas y luces desde las necesidades de la empresa en Chile, la sostenibilidad de las Pensiones y las Recomendaciones de la OIT, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, Extraordinaria Nº 7, 2024, pp. 431-462.

[5] Vergara Bustos, I.: Impacto de la Pensión Garantizada Universal en la participación laboral y formalidad del empleo, *Estudios Públicos*, Nº 180, 2025, p. 89. A mayor abundamiento, con respecto a la situación dada entre hombres y mujeres, la misma autora refiere que "la existencia de un ingreso garantizado podría desincentivar a los hombres a mantener empleos formales, posiblemente debido a que prefieren evitar la formalidad para no

es que, más allá del mayor gasto público fruto de la mayor cobertura de personas que pueden gozar de la PGU[6], no existe aparejada una reflexión suficiente sobre la influencia que una reforma como la expuesta puede llegar a causar a nivel del mercado de trabajo. Uno que, como ya se anticipaba, se emplaza en un contexto desmedrado económicamente hablando.

Chile resulta ser uno de los países que peor rendimiento ha tenido a nivel de recuperación laboral en término de ocupación, considerando el escenario prepandémico por COVID19, teniendo por referencia a los países miembros de la OCDE. "En contraste, el promedio de los países de la OCDE no solo recuperó sus niveles prepandemia, sino que alcanzó un máximo histórico de 58,1% en 2025. (…) 27 países miembros —equivalentes al 75% del total— ya superaron su tasa de ocupación de fines de 2019. En cambio, nueve países aún no logran recuperar completamente sus niveles prepandemia: Suiza, Austria, Chile, Colombia, Alemania, Letonia, Portugal, Estados Unidos y el Reino Unido. Dentro de este grupo rezagado, Chile figura entre los países con mayores brechas: solo Colombia (-1,7 puntos porcentuales) y el Reino Unido (-1) presentan una diferencia más amplia que la de Chile (-0,8) respecto al nivel prepandemia"[7]. A junio de 2025, de conformidad a la última Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de ocupación laboral alcanzaba un 56,4%, mientras que la de desocupación se empinaba en un 8,9%, restando prácticamente 300.000 personas por contratar para alcanzar niveles de pre-pandemia[8].

En un escenario complejo como el expuesto, pareciera no ser lo más sugerible arrimarse a una de las más potentes consecuencias de un escenario de mayor costo de contratación: el desincentivo a la formalidad laboral, incrementándose en consecuencia los riesgos de informalidad, especialmente respecto de trabajadores de menores ingresos. La OCDE plantea este lineamiento: "una posible consecuencia de la reforma de 2025 es que el aumento de las tasas de cotización obligatorias desincentive el empleo formal, especialmente entre los trabajadores con bajos ingresos, que podrían optar por permanecer en la economía informal para evitar cotizaciones más elevadas, incluso si los beneficios superan los costos a largo plazo. Este riesgo es especialmente pronunciado en torno al salario mínimo y los trabajadores con bajos ingresos, donde los incentivos a la formalización son más importantes"[9]. El trabajador de menores ingresos es aquel que, expuesto más fuertemente a los vaivenes de la economía y a empleos precarios-no formales, puede verse tentado a laborar y desincentivado

Las aristas revisadas, aunque relevantes, no captan la relevancia completa del factor 'mercado de trabajo' con relación a las pensiones. Falta un factor relevante para el análisis, cual es el carácter monopsónico de este mercado, obviado común y erradamente por la literatura jurídica. De ahí que el

comprometer el beneficio. En el caso de las mujeres, aunque se observa un efecto positivo sobre la formalidad laboral, este no es estadísticamente significativo, lo que indica que las dinámicas laborales en relación con la PGU difieren según el género. Mientras que los hombres podrían estar más inclinados a optar por la informalidad, las mujeres no parecen experimentar un impacto claro en su participación en empleos formales", Ibid., p. 85.

[6] "Los recursos públicos destinados a financiar la creación de la PGU se incrementaron considerablemente como resultado de la mayor cobertura y monto respecto del pilar solidario. En 2022 se gastó el equivalente a 1.8% del PIB (más de US$ 6.187 millones). Esto es nueve veces más que el gasto desde que se creó en 2008 el pilar solidario, sistema que la PGU reemplazó. Para 2023, es gasto estimado es superior, en torno a 2,3% del PIB, casi 2 veces el gasto solidario de 2020. Esto equivale a subir la tasa de cotización obligatoria en 3.6 puntos porcentuales", Diario Financiero: *La PGU: el nuevo eje de referencia*. Consultado el 25 de enero de 2026, https://www.df.cl/opinion/columnistas/la-pgu-el-nuevo-eje-de-referencia.

[7] Undurraga S. y Vergara, R.: ¿Es el rezago del mercado laboral en Chile un fenómeno excepcional? Un análisis de la recuperación postpandemia en comparación con la OCDE, *Centro de Estudios Públicos*, Nº 743, 2025, p. 4.

[8] Instituto Nacional de Estadísticas de Chile: *Encuesta Nacional de Empleo. Principales resultados trimestre móvil mayo – julio 2025*, consultado el 26 de enero de 2026, https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/presentacion-empleo-mjj-25-vf.pdf?sfvrsn=cc084b4_2.

[9] OCDE.: *Ampliar la protección social y combatir la informalidad en América Latina*, París, OECD Publishing, 2025, p. 113.

propósito de esta investigación radica en desarrollar algunos cantos monopsónicos de este mercado incidentes en las pensiones de los trabajadores y, con ello, procurar el desafío a la respuesta hipotética dada con respecto a la suficiencia de la Reforma de frente a la insuficiencia de las pensiones en Chile.

2. MONOPSONIO, TRABAJO, ABUSO Y PENSIONES

Cuando de monopsonio se habla, lo primero a señalar es que tal carácter se confronta, en su centro, al ideal de competencia perfecta, visto este como un modelo clásico caracterizado por empleadores que se emplazan en un mercado prácticamente de forma infinita en su número. En esencia, en este perfilamiento tradicional "se asume que la oferta laboral es infinitamente elástica, que las empresas son tomadoras de precio en el mercado de trabajo y que los salarios están determinados por dicho mercado. Así, si una empresa reduce sus salarios en una cantidad infinitesimalmente menor a la del mercado, inmediatamente debería perder a todos sus trabajadores. Si dicha empresa intenta contratar empleados, no encontrará a ninguno dispuesto a trabajar por un salario menor al del mercado"[10]. En un plano de equilibrio competitivo, en esta perspectiva lo remuneracional no se vería afectado si es que se contratan más o menos trabajadores, toda vez que siempre el salario representará el coste marginal del trabajo.

Sabido es que dicha perfección no se da en la realidad. Tras el carácter monopsónico del mercado de trabajo existe un escenario en el que uno o pocos empleadores concentran la demanda de trabajo, con lo que, a diferencia de un modelo de competencia perfecta, la curva de oferta de mano de obra para un empleador no es infinitamente elástica con respecto al salario pagado. Por lo demás, expresión misma del grito de batalla sin sustrato empírico 'el trabajo es no es una mercancía', es que "las empresas no tienen margen para fijar los salarios, y el mercado determina el valor de un trabajador en cada empresa. Pero, ¿se confirma esto en los datos? Un número cada vez mayor de estimaciones experimentales y cuasi experimentales procedentes de una amplia variedad de contextos sugiere lo contrario. Incluso en los densos mercados laborales urbanos de los países de altos ingresos, la proporción de trabajadores que probablemente renunciarían en respuesta a una hipotética reducción salarial del 10 porciento es mucho menor, tal vez del 20 al 30 porciento, y a menudo es aún menor en el caso de las mujeres. En las economías en desarrollo, es aún menor. Esto sugiere que los empleadores tienen un amplio margen para fijar los salarios. Un salario más alto ayuda a contratar y retener a los trabajadores, pero el mercado no limita drásticamente las decisiones de la empresa en torno a las remuneraciones, pudiendo los empleadores tomar diversas alternativas"[11].

A su vez, lo monopsónico del mercado de trabajo determina que la posición dominante del o de los muy escasos empleadores existentes en determinado submercado laboral es cuestión que no tan solo acarrea consecuencias a nivel salarial para los trabajadores cuando se abusa de ella, sino que también aquello tiene incidencia en el desarrollo de su libertad, de sus expectativas y capacidades. Sin olvidar, por lo demás, las implicancias que aquello tiene desde un cariz colectivo, para la reproducción social del trabajo, que no es sino la reproducción de su fuerza, y ya desde un punto de vista más

[10] Oseguera Sauri, A.: Concentración en el mercado laboral y su relación con los salarios en México, *Estudios Económicos*, Vol. 37, Nº 1, 2022, p. 49.

[11] "(…) *firms have no scope for wage setting, and the market determines a worker's value at every firm. But is this borne out in the data? A growing body of experimental and quasi-experimental estimates from a wide variety of contexts suggest otherwise. Even in thick urban labor markets in high-income countries, the share of workers who are likely to leave in response to a hypothetical 10 percent wage cut is much smaller, perhaps 20 to 30 percent, and is often lower for women. In developing economies, it is lower still. This suggests that employers have wide latitude to set wages. A higher wage helps recruit and retain workers, but the market does not dramatically constrain companies' wage decisions and different employers can make different choices*", la traducción es propia, Naidu, S. y Dube, A.: Monopsony Power in Labor Markets, *The Reporter. National Bureau of Economic Research*, Nº 1, 2024, p. 7.

individual, para la obtención de pensiones que permitan un nivel de vida digno. La ley debe ser dotada de un sentido que la variante contractual del Derecho del Trabajo es incapaz de proveer para la comprensión de su propio significado.

Este carácter estructural monopsónico del mercado de trabajo, es decir, uno caracterizado por un escenario en el que uno pocos empleadores concentran la demanda de trabajo, es obviado en el análisis jurídico y sus particularidades[12]. Esto equivale a decir que, para el Derecho del Trabajo y, por qué no decirlo, también para la Seguridad Social, resulta irrelevante que la incidencia laboral de este problema de mercado decante en un problema ya no estrictamente orientable hacia lo jurídico o lo económico, sino que de desarrollo humano justo.

Un desarrollo justo pasa por comprender, derechamente asumir, por parte del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, que el mercado y su lógica monopsónica no pueden ser tenidas como cuestiones externas. Y, mucho más, disociadas. Un enfoque excluyente de lo monopsónico se desentiende, por un lado, del componente económico de los mercados y la influencia que aquel a través de lo jurídico puede llegar a tener en el comportamiento de sus participes, particularmente, de los empleadores a nivel social. Y, por otro lado, corolario de lo primero, excluye el que la posición o rol de empleador trae aparejada una de 'poder' desplegada no tan solo dentro de la relación de trabajo, sino que además fuera de la misma en el campo del mercado laboral, incidiendo en las pensiones que pueden llegar a gozar quienes han laborado dentro de aquel.

Como buen poder, tal puede ser ejercido mediante abusos de la posición inherentemente dominante que el rol empleador juega en el mercado de trabajo respecto de aquellos que detentan y ejercen el rol de trabajadores. Es mediando un comportamiento abusivo de su posición sin revulsivos laborales y de competencia que los empleadores pueden llegar a dotar a un mercado como el laboral del carácter monopsónico como una cuestión natural, haciendo de lo 'injusto' el marco normal desde el cual se configura la propia vida.

Lo anterior, si bien puede parecer una mera descripción filosófica del modo en que el 'trabajo' y 'lo justo' maridan y configuran al mercado de trabajo, lo cierto es que su utilidad supera el margen de una representación sin contrapartida práctica. La estructura monopsónica del mercado de trabajo es capaz de incentivar, a mi juicio, dos grandes líneas de acción abusiva desde la perspectiva remuneracional, que pasan a esbozarse, lejos -con todo- de ser taxativas:

• Reducción directa de las remuneraciones: en términos sencillos, al tener poder de mercado, el empleador dominante paga menos remuneraciones de lo que el trabajador produciría en una competencia más perfecta que la monopsónica. Siendo las remuneraciones dadas dentro de un marco monopsónico unas que no se condicen en virtud de la competencia imperfecta con lo que es capaz de producir el trabajador -ergo, inferiores a su valor marginal-, los salarios resultantes son unos artificialmente bajos. Los incentivos que tiene el empleador monopsónico de reducir las

[12] Hay autores como Johannsen y Rodríguez que determinan al mercado laboral y sus especificidades de género como 'el punto ciego de la competencia': "(…) lo que puede explicarse (A) por una narrativa de la legislación sobre competencia que ha marginado otros enfoques de la ciencia y los estudios críticos como fuentes válidas para explicar los fenómenos del mercado. Esto, argumentamos, (B) ha configurado los supuestos de la legislación sobre competencia de tal manera que excluye de su análisis los mercados laborales (informales) y las consideraciones específicas de género" ("(…) *which can find explanations (A) within a competition law narrative that has marginalised other approaches from science and critical studies as valid sources for explaining market phenomena. This, we argue, (B) has shaped the assumptions of competition law in a way that excludes (informal) labour markets and gender-specific considerations from the analysis*", la traducción es propia), Johannsen, G. y Rodríguez, J.: Monopsony Power, Competition Law, and Women's Informal Labour Markets in Latin America, *Journal of European Competition Law & Practice*, 2025, Vol. 16, Nº 2, 2025, p. 133.

remuneraciones, afectando con ello los saldos a nivel de la capitalización individual, son evidentes. Ese 8,5% adicional de cargo de empleador es más formal que real, siendo la semántica empleadora muy decidora en torno a quién debe soportar este mayor gasto. A modo ejemplar, la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), a pocos días de haberse aprobado la Reforma Previsional, señalaba: "Desde el gremio advierten que el incremento de 7 puntos en la cotización a cargo del empleador representa un factor de riesgo significativo. Modelos previos, basados en un aumento de 6 puntos, estimaban una caída de hasta 3,4% en el empleo formal y una disminución del 5% en los salarios. Bajo el nuevo esquema, estos efectos se amplifican, impactando principalmente a mujeres, jóvenes y trabajadores mayores. La informalidad, que ya muestra una tendencia al alza, podría acelerarse aún más, reduciendo la base de cotizantes y afectando las pensiones proyectadas"[13]. Nótese lo difuso de las palabras empleadas que, no obstante ello, bien es posible igualmente descifrar en la extensión de su significado práctico.

Esa disminución anticipada del 5% en las remuneraciones -evidentemente artificial- repercute en los saldos individuales para la jubilación. Por ello es que, se insiste en la idea, es más simbólico que real el peso de la ley con relación a que es el empleador quién se hace cargo de este aumento en la contratación, no observándose en la Reforma impulso alguno en orden a compensarlo. Al final del día 'quién paga' el costo de mejores pensiones es el trabajador, con mayor impacto en aquel de menores ingresos, quién producto de ver reducida su remuneración líquida tendrá mayor propensión de desformalizarse desde un punto de vista laboral.

• Persistencia de bajos ingresos y reducción o ausencia de prestaciones no remuneracionales: uno de los efectos más importantes derivados del mercado de trabajo monopsónico es que existiendo menos competencia en el submercado específico, particularmente si el trabajador está iniciando su carrera, sus remuneraciones serán persistentemente bajas. Esto, que puede durar años, deriva en una acumulación a largo plazo de fondos previsionales particularmente deficiente. Claro es que, en nombre de la Libertad de Trabajo, el trabajador podría llegar a dejar su trabajo y optar por otro que retributivamente le reporte mejores remuneraciones. Ello no es tan sencillo, o al menos tan simple como desearle y que ello se cumpla.

Más allá de las fricciones propias de un mercado derivadas de la búsqueda de trabajo y la contratación -más o menos rápida-, en mercados monopsónicos como los laborales, el poder de mercado de un empleador resulta ser una parcela que aquel está dispuesto a compartir, dándose con todo, particularidades cuando del trabajo se trata, dándose colusiones a propósito de aquel.

Uno de los acuerdos que pueden darse -los '*wage fixing agreements*' o acuerdos de fijación de salarios- son aquellos en que "dos o más empresas acuerdan de forma conjunta la fijación o eliminación de remuneraciones u otras condiciones laborales de sus trabajadores, sea imponiendo un monto específico de remuneraciones o aceptando no superar determinados rangos"[14]. Tal actuar representa desde el mercado laboral mismo, una distorsión al potenciar una competencia desleal entre competidores y una movilidad reducida por parte de los trabajadores, inhibiendo por parte de las empresas los incentivos para competir por talento. Suelen darse en sectores en los que existe mano de obra calificada pero la oferta de trabajo es escasa.

[13] Cámara de Comercio de Santiago: *CCS advierte impacto laboral y económico de reforma previsional*, consultado el 27 de enero de 2026, https://www.ccs.cl/2025/01/30/ccs-advierte-impacto-laboral-y-economico-de-reforma-previsional/

[14] Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual de Perú: *Guía informativa sobre Acuerdos Anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral*, consultado el 28 de enero de 2026, https://agapperu.org/wp-content/uploads/2020/10/indecopi-acuerdo-anticompetitivos-entre-empresas-ambito-laboral.pdf, p. 9.

En esta línea, en fin, al introducirse un lineamiento económico al análisis, es posible establecer que estas restricciones al mercado fruto de su talante monopsónico "provocan una mala asignación de los recursos, ya que los trabajadores no pueden deslazarse libremente a puestos en los que sus habilidades podrían aprovecharse de manera más eficaz. Esta distorsión da lugar a una reducción de la innovación, una menor productividad y, en última instancia, una economía menos competitiva"[15]. Adicionalmente, menos competencia y colusión significan, desde la esfera remuneracional, distorsiones resultantes en menores salarios, controlados aumentos de estos, carencias naturalizadas en el ejercicio de un reducido poder de negociación, inhibiciones en el ejercicio de la Libertad de Trabajo y, consecuencialmente, menores pensiones y apertura a la informalidad.

Esto podría llegar a compensarse mediante prestaciones de corte no remuneracional que incentiven, por ejemplo, el reclutamiento y/o reinserción de la madre cuidadora tras dicho proceso incentivándose jornadas flexibles (bandas horarias, *v.gr.*), teletrabajo, mejoramiento de la red de salas cuna, etc. Sin embargo, la realidad histórica en Chile da cuenta de una falta de opciones de empleo alternativas, así como de prestaciones como las antedichas que obligaron a la mujer a aceptar jornadas rígidas o salarios reducidos que no compensaron el costo del cuidado infantil. Recién con una intervención estatal a través de la ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ley Nº 21.645 de enero de 2024) se procuró establecer algunos de los elementos reseñados como derechos, y ya no como concesiones discrecionales del empleador.

3. CONCLUSIONES

Las conclusiones para esta breve exposición no son sino establecer algunas bases para justificar la respuesta a la pregunta sobre la suficiencia de la Reforma de 2025 para la obtención de mejores pensiones. Siendo la respuesta negativa, argumento esta posición desde los siguientes pivotes:

— Si bien malamente podría considerarse a la Reforma como un retraso desde el punto de vista del incremento prácticamente inmediato para sectores relevantes de la población en Chile -debido al mejoramiento del alcance y monto a pago de la PGU-, la verdad sea dicha es la observación del mercado de trabajo como un elemento extraño y ajeno la que perjudica aproximaciones más complejas. Es tal ausencia la que incide en una evaluación más favorable del resultado, tanto a nivel contingente como de sus proyecciones.

— Sin ir más lejos, según se pudo desarrollar, la PGU deviene un instrumento que acarrea como consecuencia indeseable el que se desincentive el trabajo dentro de los grupos familiares en los que uno de sus miembros percibe la PGU.

— El punto anterior anticipa el que la construcción de los remedios de la Reforma no comprende a las cuestiones de mercado y su impacto en la sociedad como unas de las que deba hacerse cargo. El mercado y sus leyes, al ser observados como conformantes de un proceso ajeno a las racionalidades ofrecidas por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, deambulan socialmente sin que lo jurídico representado por esas ramas retraduzcan cabalmente sus complejidades.

— El fuerte componente monopsónico del mercado de trabajo tampoco es cuestión considerada por lo jurídico y, claro está, por la Reforma. El abuso derivado de esta falta

[15] "(…) *misallocation of resources, where workers are unable to move freely to positions where their skills might be most effectively utilized. This distortion results in reduced innovation, lower productivity, and ultimately, a less competitive economy*", la traducción es propia, VEJSELI, M.: The role of competition law in regulating wage-fixing and no-poach agreements, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, Nº 8, 2024, p. 368.

de observación deriva en una naturalización tanto de las fronteras del trabajo como de lo estimable como justo. A este respecto, se han planteado dos líneas de acciones acreditativas del abuso de poder a nivel remuneracional que afectan, al final del día, los saldos individuales de los trabajadores para su jubilación.

— Para superar la semántica de una Reforma de Pensiones promotora de un aumento de los montos a pago basado en una prestación no contributiva como la PGU, lo previsional debe reconstruirse como un instrumento de mercado de trabajo que sepa compensar los mayores costos de contratación, promueva tanto la estabilidad como la libre movilidad y reingreso al mercado de trabajo. Siendo ineludible como circunstancia que el empleo formal con ella pasó a ser más caro, y que la variable monopsónica es parte nuclear de un mercado de trabajo debilitado, toda solución de mercado retraducida jurídicamente debe pasar por su consideración. Esto implica la reintroducción del mercado -en tanto construcción social- al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. En esta senda, deben promoverse incentivos tanto para empleadores como trabajadores respecto de los trabajadores de menores ingresos y los grupos tradicionalmente descartados, por ejemplo, el de madres trabajadoras. Capacitaciones, incentivos tributarios y comerciales para la contratación y la estabilidad laboral resultan ciertamente bienvenidos para desincentivar despidos colectivos, altamente selectivos y discriminadores. Generar estancos o tramos diferenciados según tramos de edad a la hora de definir los porcentajes de cotización puede resultar un interesante instrumento que incentive la contratación y mejore los fondos individuales de cotización. En paralelo, la discusión siempre desviada referente a la extensión de la vida laboral debe ser asumida en serio por países como Chile, cuya demografía apunta a un número creciente de adultos mayores que siguen laborando tras la edad de jubilación. Alzar el velo de las formas ante la realidad debe abrir la puerta a la complejidad en la observación, aun cuando de ello se asome cuan injustamente era planificada la vida.

4. BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Comercio de Santiago: *CCS advierte impacto laboral y económico de reforma previsional*, consultado el 27 de enero de 2026, https://www.ccs.cl/2025/01/30/ccs-advierte-impacto-laboral-y-economico-de-reforma-previsional/

Diario Financiero: *La PGU: el nuevo eje de referencia*. Consultado el 25 de enero de 2026, https://www.df.cl/opinion/columnistas/la-pgu-el-nuevo-eje-de-referencia

Fundación Sol: *Pensiones bajo el Mínimo. Los montos de las pensiones que paga el sistema de capitalización individual en Chile (Datos 2023)*, Santiago, Fundación Sol, 2024.

Insunza, A. y Madeira, C.: The Chilean pension withdrawals and the 2025 reform: Fiscal and retirement consequences, *Journal of Pension Economics and Finance.* Nº 24, 2025.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual de Perú: *Guía informativa sobre Acuerdos Anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral*, consultado el 28 de enero de 2026, https://agapperu.org/wp-content/uploads/2020/10/indecopi-acuerdo-anticompetitivos-entre-empresas-ambito-laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile: *Encuesta Nacional de Empleo. Principales resultados trimestre móvil mayo – julio 2025*, consultado el 26 de enero de 2026, https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/presentacion-empleo-mjj-25-vf.pdf?sfvrsn=cc084b4_2

Johannsen, G. y Rodríguez, J.: Monopsony Power, Competition Law, and Women's Informal Labour Markets in Latin America, *Journal of European Competition Law & Practice*, 2025, Vol. 16, Nº 2, 2025.

Naidu, S. y Dube, A.: Monopsony Power in Labor Markets, *The Reporter. National Bureau of Economic Research*, Nº 1, 2024.

OCDE.: *Ampliar la protección social y combatir la informalidad en América Latina*, París, OECD Publishing, 2025.

Oseguera Sauri, A.: Concentración en el mercado laboral y su relación con los salarios en México, *Estudios Económicos*, Vol. 37, Nº 1, 2022.

Pizarro Contreras, S.: Estabilidad, mercado laboral, tercera edad y capacitación: propuestas y luces desde las necesidades de la empresa en Chile, la sostenibilidad de las Pensiones y las Recomendaciones de la OIT, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, Extraordinaria Nº 7, 2024.

VEJSELI, M.: The role of competition law in regulating wage-fixing and no-poach agreements, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, Nº 8, 2024.

Vergara Bustos, I.: Impacto de la Pensión Garantizada Universal en la participación laboral y formalidad del empleo, *Estudios Públicos*, Nº 180, 2025.

Zavando Cerda, D.: De la crisis a la reconstrucción: la encrucijada del sistema de pensiones chileno, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, Nº 44, 2025.