RESUMEN BORRADOR
CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA 2025

CUENTA PÚBLICA
PARTICIPATIVA
2025

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

Subsecretaría del Trabajo
Gobierno de Chile

Subsecretaría de Previsión Social
Gobierno de Chile

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 3

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO 4

I. MISIÓN 5

II. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2024 – 2025 5

1. BENEFICIOS Y SUBSIDIOS 5

2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL 5

3. MERCADO LABORAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES 7

4. MEDIDAS DE INCENTIVO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 9

III. DESAFÍOS 2025-2026 10

SUBSECRETARÍA DE PREVISION SOCIAL 13

I. MISIÓN 14

II. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2024 – 2025 14

1. EN MATERIA DE LEYES, OTRAS NORMATIVAS Y PROYECTOS DE LEY 14

a. Reforma de Pensiones 14

b. Ley Karin 14

c. Ley SANNA 15

d. Decreto Supremo N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: 16

e. Modificación del Decreto Supremo N°109 16

f. Modernización De La Ley N°16.744 16

2. POLÍTICAS Y PROGRAMAS 16

a. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028: 16

b. Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028: 17

c. Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas 17

3. EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN PREVISIONAL 17

a. Fondo de Educación Previsional: 17

b. Plan nacional de charlas de educación previsional: 17

c. Portal Educativo Aula Previsional: 17

d. Campaña radial, “Oiga Colega” emitido a través de la Radio Cooperativa, ... 18

4. ATENCIÓN CIUDADANA 18

5. INICIATIVAS Y PROYECTOS PARA LA CIUDADANÍA 18

7. ESTUDIOS PREVISIONALES 20

III. DESAFÍOS 2025-2026 20

INTRODUCCIÓN

Las Cuentas Públicas Participativas son espacios de reflexión, diálogo e intercambio de opiniones entre las instituciones del Estado, sus respectivas autoridades y la sociedad civil, sobre el trabajo realizado y los desafíos que se esperan concretar. En estas instancias las autoridades dan a conocer a la ciudadanía las principales acciones, logros y gestiones que fueron realizadas durante un año y se difunden los ejes estratégicos fundamentales de las políticas públicas. Además, se aborda la planificación de programas y planes de acción del año siguiente, promoviendo la transparencia en las actuaciones del Estado y a el fortalecimiento del vínculo con la ciudadanía. En este sentido, concebimos la participación ciudadana como un elemento esencial para la generación de diálogos y consensos que contribuyen a mejorar la vida de las personas y consolidar la democracia.

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

I. MISIÓN

La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión generar políticas públicas, orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, a través de la promoción de la igualdad de género, el mejoramiento de los salarios, y la inclusión laboral, favoreciendo la armonización del trabajo con el descanso, la vida personal y familiar, y promoviendo además la transición justa ante los cambios tecnológicos y socio-ecológicos que enfrenta nuestra sociedad.

Los servicios relacionados con esta Subsecretaría son: Dirección del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile Valora, y Dirección General de Crédito Prendario.

II. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2024 – 2025

1. BENEFICIOS Y SUBSIDIOS

Se generaron medidas de protección al empleo ante emergencias laborales y/o situaciones de catástrofes como el Subsidio de Retención Laboral, implementado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del SENCE, el cual protegió durante seis meses el empleo de trabajadores y trabajadoras afectadas por el mega incendio de febrero 2024 en las comunas de la región de Valparaíso. El monto total destinado fue de M$2.915.270, que beneficiaron a 1.733 personas (597 mujeres y 1.136 hombres) y 248 empresas (151 en Viña del Mar y 79 en Quilpué).

2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Para el período señalado se mantuvo la promoción del Diálogo Social Tripartito como mecanismo para fortalecer relaciones laborales justas, modernas y colaborativas, así como para facilitar y fortalecer los procesos de toma de decisiones en el ámbito legislativo. Con la finalidad de fortalecer el rol del Estado y la institucionalidad del Diálogo Social, desde el 1 de febrero de 2025 se conformó la División de Diálogo Social y Participación Ciudadana, que es la encargada de fortalecer los espacios de diálogo social y participación de la ciudadanía en el quehacer de la Subsecretaría del Trabajo y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incorporando a representantes del mundo del trabajo y de la sociedad civil en los procesos de gestión, formulación y evaluación de los programas sociales.

Respecto de las acciones en los ámbitos de formación de actores del mundo del trabajo y del Diálogo Social destaca la realización de la Estrategia de Formación Sindical y las Escuelas de Formación para MIPES, que tienen como objetivo generar y fortalecer conocimientos, herramientas y competencias en personas empleadoras, trabajadoras en general y dirigentes gremiales de la Micro y Pequeñas Empresas en particular. A través de licitación pública, se implementaron 15 Estrategias de Formación Sindical que consideran niveles iniciales y avanzados, con un total de 1.101 personas beneficiarias. El nivel inicial se orienta a trabajadoras y trabajadores en general, mientras que el avanzado a dirigencias sindicales y a personas que hayan aprobado el nivel inicial y deseen continuar su formación. Por otra parte, se continuó con el desarrollo del Diplomado en Diálogo Social para el Mundo del Trabajo, que constituye una acción de formación en diálogo social de nivel superior y tripartita, y que en su segunda versión del año 2023 egresó a 25 estudiantes. Desde 2025 el Diplomado será entidad fundante de la Red Latinoamericana de Escuelas de Diálogo Social. Finalmente, se implementaron 14 escuelas de formación para MIPES en el territorio nacional, con un total de 516 personas beneficiarias.

Se desarrolló el programa de Diálogo Social, cuyo objetivo es promover el Diálogo Social, entendido como todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de trabajadores, empleadores y Gobierno, para avanzar en el abordaje de temas de interés común en el ámbito político, económico o social en miras del progreso del país. Durante el año 2024, se ejecutaron 13 proyectos de Mesas de Diálogo Social en 8 regiones del país, las cuales abordaron temáticas vinculadas a Género, Reconversión Laboral, Revolución 4.0, Seguridad Social y Laboral, entre otras.

Además, se realizó el programa de Recuperación de la Historia Sindical que tiene por objetivo reconocer la trayectoria histórica de las organizaciones laborales mediante la implementación de un estudio cualitativo que se materializa en la entrega 3 productos: un documental, un libro y un librillo. En su versión 2024, se trabajó con la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada (FENASSAP) y con la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC).

Respecto de la participación Ciudadana, en 2024 se realizaron 6 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias del COSOC, se realizaron 3 diálogos ciudadanos con estudiantes y trabajadores y se dio continuidad al trabajo de la Mesa Ministerial de Participación Ciudadana, entidad que articula a los Consejos de la Sociedad Civil del Ministerio y sus Servicios Relacionados.

En la **mirada hacia el futuro del trabajo y el diálogo social**, destaca la formación de una mesa de trabajo tripartita de plataformas digitales. En este marco, durante 2024 y tras la presentación al Consejo Superior Laboral, se publicó por parte de la Subsecretaría del Trabajo la primera evaluación técnica de la Ley N° 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Adicionalmente, se generaron dos sesiones de la Mesa Tripartita de Plataformas Digitales para avanzar en una correcta implementación de la Ley N° 21.431 y en mejores condiciones laborales y de empleo, sobre todo en trabajo decente y formalización laboral.

3. MERCADO LABORAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE), es la entidad que busca facilitar la intermediación laboral para las personas en situación de cesantía. En específico, es la responsable de gestionar, mantener y desarrollar el sistema informático público establecido por la Ley N° 20.328 de 2009, que modifica la Ley N° 19.728 sobre el Seguro de Cesantía. Durante 2024, la BNE participó en 15 Ferias Laborales, tanto virtuales como presenciales, promoviendo 8.210 ofertas laborales, lo que equivalió a 62.423 vacantes publicadas. Estas ofertas generaron 250.135 postulaciones y contaron con la participación de 2.105 empleadores y 78.139 personas en búsqueda de empleo. Además, se publicó la licitación internacional para la Administración de la BNE 2025-2029, la cual incorpora mejoras derivadas de la experiencia acumulada en los últimos años. Entre estas mejoras se incluyen la optimización de la atención al usuario, el mejoramiento del "match" laboral, la accesibilidad universal, nuevos canales de comunicación y el uso de Inteligencia Artificial en diversos procesos. Se espera que el proceso licitatorio concluya durante el primer trimestre de 2025.

Respecto de la Intermediación y Prospección Laboral, en 2024 se consolidó la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, que establece mecanismos y recursos para producir información sobre el mercado laboral con pertinencia territorial, difundirla a la ciudadanía y asistir técnicamente a los servicios públicos de empleo en el diseño e implementación de políticas laborales.

El Programa Observatorio Laboral se implementó en las 16 regiones del país. Durante 2024, se publicaron 12 Termómetros Laborales Nacionales y más de 150 Termómetros Laborales Regionales, uno por cada mes y región. Además, se elaboraron 344 fichas de caracterización laboral comunal a partir de fuentes secundarias, registros

administrativos y encuestas a representantes de Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).

Se realizó con éxito la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), que recopiló información de 5.965 empresas. Esta representó la mayor muestra de encuestas a empresas sobre mercado laboral en Chile. ENADEL tiene como propósito caracterizar la demanda laboral por región y sector económico, identificando contrataciones recientes, requisitos, dificultades de contratación, necesidades de capacitación y el impacto de nuevas tecnologías. La encuesta, de carácter probabilístico y estratificado, fue aplicada entre junio y noviembre de 2024, y sus resultados serán publicados en abril de 2025.

En la perspectiva de los derechos fundamentales, el Ministerio busca garantizar el trabajo decente de acuerdo con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo. Siendo uno de los ejes fundamentales el resguardo de los derechos de las y los trabajadores, la Subsecretaría del Trabajo, en relación con la estrategia de construir una política salarial que se enmarca en el trabajo decente, da cuenta de las siguientes acciones:

1. **Erradicación del trabajo infantil:** Respecto de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (2015–2025), se ejecutaron en todo el país 58 actividades, con un total de 3.132 beneficiarios. Esto comprendió capacitaciones en esta temática dirigidas a funcionarios de distintas instituciones; talleres e intervenciones para funcionarias y funcionarios de las Seremis del Trabajo y Previsión Social, de la Dirección del Trabajo, de Carabineros de Chile, PDI, y de otros ministerios, Seremías y servicios. También se realizó la conmemoración del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil; y reuniones de los Comités Regionales de Erradicación del Trabajo Infantil.

2. **En el marco de los compromisos gubernamentales asumidos en la Política Nacional de Migración y Extranjería (PNME),** y en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos, se ha formulado la "Ruta de la Empleabilidad para Personas Migrantes y Refugiadas". Esta política del mundo del trabajo busca dar respuesta a las necesidades de esta población mediante un trabajo articulado entre diversos servicios (Sence, ChileValora, División de Políticas de Empleo), cada uno contribuyendo según su ámbito de acción. Se encuentra en desarrollo una plataforma de empleabilidad destinada a personas extranjeras con ánimo de residencia en Chile. El proyecto se lleva a cabo en

colaboración con la Bolsa Nacional de Empleo y el Servicio Nacional de Migraciones.

Con respecto al objetivo estratégico de disminuir las brechas de género, impulsando la reincorporación laboral femenina, la igualdad salarial, la participación paritaria y espacios libres de violencia se trabajó en dos ámbitos: Primero, la transversalización de género. En cuanto a la promoción de la Conciliación con Corresponsabilidad, se puso en marcha el Observatorio Ley N° 21.645, de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la Ejecución de un Plan de Difusión 2024. En este contexto se realizaron Mesas de seguimiento de la Ley con organizaciones de trabajadoras, sindicatos y fundaciones; 110 capacitaciones, que alcanzaron a 5.124 personas a nivel nacional; la publicación de la Guía visual Ley Conciliación (con OIT): Herramienta innovadora y didáctica para facilitar la implementación de la Ley en las empresas; y el lanzamiento banner Ley Conciliación, en el portal web de la Subsecretaría.

El segundo ámbito de trabajo fue el referido a los Trabajos de Cuidados, donde destaca la Red Formación y Certificación Trabajo de Cuidados, CINTERFOR/OIT, con su participación en la articulación interregional en el área de la capacitación y certificación en el sector, el Plan de Apoyo y Cuidados 2024-2026 – Chile Cuida con la propuesta de medidas laborales 2024, la actualización y creación de nuevos perfiles laborales del sector de los cuidados (ChileValora) y el Piloto Sectorial Cuidados (SENCE), que contempla la capacitación de 1.500 personas a nivel nacional en perfil de “cuidador de personas mayores”.

4. MEDIDAS DE INCENTIVO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Uno de los principales desafíos de esta institución se relaciona con el empleo. En este sentido, mejorar la empleabilidad laboral mediante la revisión y adecuación de los programas de capacitación y formación para el empleo, acorde a las transformaciones digitales y tecnológicas, constituye una prioridad para la Subsecretaría. Durante 2024 se realizaron evaluaciones y mejoras en los tres programas orientados a fomentar la empleabilidad, los cuales continuarán vigentes en 2025. Entre ellos destaca la creación del Programa de Fomento a la Empleabilidad Sostenible (PROFES), diseñado para abordar el desempleo de larga duración. Este programa entrega un subsidio a las empresas que contraten personas desempleadas, equivalente al 50% del ingreso mínimo mensual durante cuatro meses, e incluye un aporte único de $100 mil por trabajador para capacitación en el puesto de trabajo y un aporte único de $200 mil para que los trabajadores sean evaluados en un centro acreditado por ChileValora, con la

finalidad de certificar sus competencias laborales. Cabe señalar que la duración promedio del desempleo en Chile alcanzó los 7,1 meses.

Por otra parte, se registró una disminución en el número de beneficiarios del Programa Inversión en la Comunidad (PIC), el cual históricamente ha implicado un alto costo fiscal. Actualmente cuenta con aproximadamente 18.600 beneficiarios, en contraste con los 21.336 registrados en 2021. Esta reducción responde principalmente a la implementación de un Plan de Egreso en las regiones del Biobío y Ñuble, así como al cierre del programa en Arica y Parinacota, Coquimbo y Maule.

III. DESAFÍOS 2025-2026

En materias de empleo, se buscará consolidar la reformulación de los subsidios con foco en mujeres, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad. Para esto, se ha diseñado un proyecto que busca unificar tres subsidios al empleo actualmente vigentes (Bono al Trabajo de la Mujer, Subsidio al Empleo Joven y Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes), mediante una flexibilización normativa y la actualización de los montos entregados en referencia al Ingreso Mínimo Mensual actual. Se entregarán mayores incentivos a las empresas para la contratación de personas, disminuyendo la duración de los beneficios y estableciendo un nuevo criterio de elegibilidad que prioriza a aquellas personas con escasa experiencia laboral formal. En régimen, la medida beneficiará a poco más de 600.000 trabajadores, de los cuales cerca de 260.000 corresponden a duplas empleador/trabajador. La duración de los subsidios y la focalización en grupos prioritarios pretenden tener un impacto directo en el mercado laboral, tanto en incentivar la participación como la contratación, siendo este último el objetivo principal de los parámetros inicialmente establecidos. No obstante, el instrumento está formulado para ser flexible, de tal manera que, si cambian las condiciones del mercado laboral, se puedan modificar sus parámetros.

Respecto al diagnóstico que justifica la reformulación, se encuentra: la desactualización de los montos en relación con los salarios actuales, la rigidez de los parámetros que dificulta atender los problemas del mercado laboral actual, su uso casi exclusivo por grandes empresas, el bajo incentivo para que empresas de menor tamaño postulen, la escasa efectividad para incentivar la retención y contratación laboral, y la falta de enfoque en poblaciones con mayor riesgo en el mercado laboral, entre otros factores.

Es crucial avanzar hacia la formalidad y mejores condiciones laborales para trabajadores de plataformas. Para ello, se continuará con las sesiones de la mesa

tripartita durante el primer semestre de 2025, con el objetivo de resolver las problemáticas de los trabajadores y aumentar el cumplimiento de la normativa. Adicionalmente, debe seguir la evaluación de la Ley 21.431, ya que en septiembre de 2025 se cumplen los tres primeros años de vigencia de la ley, periodo durante el cual debe ser evaluada por el Consejo Superior Laboral.

Chile será anfitrión, de la 47ª. Reunión de la Comisión Técnica (RCT) de OIT/CINTERFOR de alto estándar. La participación en este foro representa una ocasión invaluable para fortalecer nuestra presencia internacional, fomentar un diálogo enriquecedor con otras naciones y promover iniciativas de interés nacional en áreas cruciales como los desafíos de la formación laboral en el contexto de la transición tecnológica y la crisis climática. La reunión congregará a representantes de más de 25 países de América Latina y el Caribe, junto con la participación de España, Portugal y Cabo Verde.

En el plano de promover el diálogo social tripartito y la participación ciudadana, durante el año 2025, se implementará un modelo de coordinación nacional de iniciativas de diálogo social con el objetivo de compartir información entre ministerios, los servicios relacionados y la sociedad civil, dar cuenta de buenas prácticas y estimular articulaciones que fortalezcan el Diálogo Social. Además, se fortalecerá la la Red Latinoamericana de Escuelas de Diálogo Social, creada en marzo de 2025, y que cuenta con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo. Del mismo modo, se desarrollarán acciones piloto de formación en diálogo social para representantes de empleadores, trabajadores y gobierno, en siete regiones del país.

A su vez, se desarrollará la Estrategia de Formación Sindical en sus niveles Inicial y Avanzado, promoviendo la continuidad de las personas beneficiarias con el objetivo de sostener y profundizar conocimientos que permitan avanzar en materia de Trabajo Decente a través de la formación y capacitación de trabajadores y dirigentes sindicales. Asimismo, se realizarán Mesas de Diálogo Social de carácter bipartito o tripartito que aborden los desafíos actuales de los distintos espacios laborales y temáticas de la agenda nacional, a través del diálogo entre los principales actores del mundo del trabajo.

En materia de participación ciudadana, se propone avanzar en el fortalecimiento de iniciativas que fomenten la incidencia de la ciudadanía en las decisiones que les afectan. Desde la División de Diálogo Social y Participación Ciudadana, se brindará asistencia técnica para constituir Consejos de la Sociedad Civil a nivel nacional y se profundizará su vínculo con el diálogo social y la participación de la ciudadanía, como un método de construcción de acuerdos y como una alianza virtuosa que permita políticas públicas más pertinentes y efectivas.

En el ámbito de la disminución de las brechas de género, el principal desafío para 2025, es la articulación interinstitucional para la implementación y ejecución de las políticas, estrategias y planes dependientes de la Subsecretaría.

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

I. MISIÓN

La Subsecretaría de Previsión Social de Chile tiene como misión difundir el derecho a la seguridad social y fortalecer la cultura previsional de las personas, es la encargada de asesorar al Ministra/o del ramo en la elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito de la previsión social, como asimismo en el análisis estratégico, planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos del sector. Le corresponde por tanto estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar en la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales que se implementen. Los servicios relacionados con esta Subsecretaría son: Instituto de Previsión Social (IPS); Superintendencia de Pensiones; Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)

II. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2024 – 2025

1. EN MATERIA DE LEYES, OTRAS NORMATIVAS Y PROYECTOS DE LEY:

a. Reforma de Pensiones: Tras dos años de discusión parlamentaria, en el mes de enero 2025 el proyecto de Reforma de Pensiones presentado por el gobierno del Presidente Gabriel Boric, fue aprobado en el Congreso Nacional. La Subsecretaría de Previsión Social jugó un rol de asesoría y acompañamiento en coordinación con el Ministerio de Hacienda lideró el proceso legislativo promoviendo espacios de diálogo con distintos actores, logrando que este proyecto de ley se aprobara en enero del 2025, generando la mayor transformación al sistema de pensiones desde su creación en los años 80, hito que se enmarca con la conmemoración de los 100 años de la seguridad social en Chile y en donde 800 mil mujeres serán compensadas por diferencias de expectativas de vida, más de 900 mil personas afiliadas tendrán una compensación por años cotizados, y se contemplará un aumento gradual a la PGU, llegando a los $250.000. Con la Ley 21.735, publicada el 25 de marzo, se beneficiará a 2.800.000 personas mayores, aumentando sus pensiones entre un 14% y un 35%, superando ampliamente los beneficios otorgados en la reforma de 2008.

b. Ley Karin: Esta ley forma parte del cumplimiento de los compromisos del programa del Presidente Gabriel Boric, en orden a impulsar políticas públicas que avancen en

materia de Trabajo Decente, con perspectiva de género, buscando garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso, y estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo. La Ley 21.643 fue aprobada el 15 de enero del 2024 y Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como el público y, se enmarca en el proceso de implementación del Convenio 190 de OIT.

Al respecto, entre las medidas de resguardo implementadas, se han realizado 10.540 atenciones Psicológicas Tempranas, de ellas el 72% fueron a mujeres y, un 81,3% están relacionadas con denuncias de acoso laboral. En cuanto a servicios públicos centralizados, el 92,8% cuenta con un protocolo implementado y un 6,3% están en proceso de finalizarlo, y se han registrado 5.214 denuncias. En el sector privado, la Dirección del Trabajo informó un total de 21.864 denuncias presentadas. De estas, 9.151 califican como Ley Karin, 5.034 están en proceso de calificación y 7.679 no calificaron bajo este marco legal. Los datos indican que las mujeres lideran las denuncias, con el 67,8% en el sector privado y el 76,4% en el sector público. La principal causa de denuncia en ambos sectores es el acoso laboral, alcanzando el 86,7% en el sector privado y el 64,7% en el sector público.

c. Ley SANNA: A las contingencias cáncer, trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos y fase o estado terminal de la vida, para los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 18 años de edad y el accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente en niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 años de edad, se agrega una quinta contingencia: Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios, tratándose de niños y niñas mayores de 1 año y menores de 5 años de edad. Además, durante el 2024 la Contraloría General de la República tomó razón del decreto supremo N° 14 de 2024, que aprobó el reglamento que establece las condiciones para el traspaso de días entre progenitores, por fallecimiento o ausencia de uno de ellos, situación contemplada en la Ley N° 21.614 que fortalece el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que padecen una condición grave de salud (SANNA). Este reglamento, fija las normas para determinar y certificar las condiciones, definir los presupuestos y regular la procedencia del traspaso del permiso en los casos contemplados en el artículo 15 de la ley N°21.063, por lo que familias constituidas por un solo progenitor o progenitora y sus hijos o hijas - puede ejercer el derecho a las prestaciones de este Seguro.

d. Decreto Supremo N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: En julio de 2024, se publica este Decreto que "Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable", vigente desde el 01 de febrero de 2025. Este reglamento responde tanto a los compromisos internacionales de Chile, a los Convenios 155 y 187 de OIT, como una demanda de las personas trabajadoras expresada en los Diálogos Tripartitos de 2015 y 2023. Este nuevo reglamento, pone énfasis en la participación de las personas trabajadoras, la mejora continua desde un enfoque de género. Se trata de una actualización importante respecto a la normativa preventiva anterior, que data de la década de 1960, estableciendo regulaciones más detalladas y eficientes para crear un entorno laboral más seguro y saludable en todas las empresas y organizaciones del país.

e. Modernización De La Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a fin de crear la Comisión Autónoma de Calificación de Enfermedades Profesionales y la Monocotización. Este proyecto presentado al Congreso en noviembre de 2024 busca establecer un nuevo sistema técnico que elimine el conflicto de interés derivado a la doble función de juez y parte que actualmente recae en los organismos administradores y las empresas con administración delegada. Propone una supervisión y fiscalización más eficiente a los organismos administradores por parte de la Superintendencia de Seguridad Social y un régimen simplificado y transitorio bajo el nuevo concepto "Monocotización", como una puerta de entrada a la seguridad social, dirigido a las personas trabajadoras independientes que no cotizan y carecen de protección contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como también el seguro obligatorio para padres y madres trabajadoras de niñas y niños afectados por una condición de salud grave, Ley Sanna, contemplando de esta forma un mandato de pago automático mensual y la afiliación a un organismo administrador. Este proyecto es producto de uno de los compromisos adquiridos por el Estado chileno al elaborar las **Políticas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo** los años 2006 y 2024 consultadas a nivel nacional y regional a organizaciones de trabajadores y empleadores.

2. POLÍTICAS Y PROGRAMAS.

a. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028: En mayo de 2024, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N°2, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Esta nueva versión de la política introduce cambios significativos, destacando la inclusión del enfoque de "Género y Diversidad" que se integra de manera transversal reconociendo los diversos riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras. Los objetivos de

la política se orienta a fortalecer la cultura preventiva, actualizar el marco normativo y mejorar la fiscalización, con especial énfasis en la promoción de la salud mental, la creación de ambientes laborales libres de violencia y acoso, y la seguridad vial.

b. Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028: Se avanzó de manera significativa en la elaboración de este Programa esencial para la implementación efectiva de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través del tripartismo se definieron las acciones y estrategias a implementar en un documento que recoge 115 acciones, dirigidas a concretar los 8 objetivos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2025-2028, a fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos establecidos.

c. Política Nacional de Seguridad y Salud en Minas: En el marco del proceso de ratificación del Convenio N° 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas, el Consejo Superior Laboral creó la Comisión Sectorial Minera, instancia encargada de dar seguimiento al proceso de formulación de la política para el sector minero. El año 2024 se conformó una Comisión Tripartita que elaborará el borrador.

3. EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN PREVISIONAL.

a. Fondo de Educación Previsional: Implementación del XIX Concurso del Fondo para la Educación Previsional que tiene como propósito promover una cultura previsional, apoyando financieramente proyectos, programas, actividades, medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones. El concurso consideró 9 proyectos del ámbito Formación y 7 del ámbito de Innovación, por un monto de $648.064.750 (48%) y $597.800.000 (52%), respectivamente. En el ámbito Formación se realizaron 136 cursos (8 de ellos de forma on-line) y 23 conversatorios; y, en el ámbito Innovación, se realizaron obras de teatro y podcast. Los 16 proyectos adjudicados tuvieron un alcance de once mil doscientos veintiocho (11.228) personas beneficiarias directas, a través de actividades de formación (cursos y conversatorios), y estrategias de innovación que consideraron actividades didácticas y educativas innovadoras.

b. Plan nacional de charlas de educación previsional: Durante el año 2024 se realizaron 154 charlas, 61 en modalidad a distancia, 93 presenciales, con una participación total de 6.730 asistentes, correspondiente 4.296 mujeres, 2.368 hombres y 66 personas que no responden el dato de sexo.

c. Portal Educativo Aula Previsional: La plataforma educativa en línea “Aula Previsional”, ofrece cursos gratuitos y actualizados sobre el sistema previsional chileno, a la ciudadanía las herramientas necesarias para comprender los distintos regímenes previsionales, incluyendo pensiones, salud común, seguridad y salud

laboral, y seguro de cesantía. El sitio https://aulaprevisional.previsionsocial.gob.cl/ durante 2024, recibió un total de 10.894 matrículas, principalmente en su modalidad cerrada (68%) y con una mayor tasa de participación femenina (66%).

d. Campaña radial, "Oiga Colega" emitido a través de la Radio Cooperativa, conducido por Cecilia Rovaretti, contó con dos temporadas y nueve capítulos en formato video y audio. El objetivo del programa fue: Comunicar contenidos de educación previsional, potenciando las acciones destinadas a mejorar la educación previsional en la ciudadanía, generando interés sobre la materia a través de contenidos y materiales diferenciados por rango etario en relación con el público objetivo y difundir el Portal Educativo Aula Previsional, para que la ciudadanía conozca los cursos gratuitos que le permitirán ahondar en estas materias.

Finalmente, en el marco de la Ley N° 21.643, Ley Karin, se realizaron 246 capacitaciones con un total de 23.160 personas informadas respecto de la Ley, alcanzando un total ministerial de 53.808 personas.

4. ATENCIÓN CIUDADANA.

En materia de atención a la ciudadanía, el año 2024 se recibieron 3.688 requerimientos relativos a consultas, reclamos, sugerencias y felicitaciones, correspondiente a 2.122 mujeres y 1.566 hombres. Del total señalado 3.242 correspondieron a gestiones realizadas por la Unidad de Atención Ciudadana (Resolución UAC) para entregar una respuesta directa a ciudadanos y ciudadanas, las que representan un 88% de los requerimientos ingresados en año 2024. Las solicitudes ingresaron principalmente por los canales web, 2.181 requerimientos, telefónico, 972, Presidencia 397, y las restantes vía derivación interna, presencial y red social, con 138 presentaciones.

5. INICIATIVAS Y PROYECTOS PARA LA CIUDADANÍA

a. "Nodo Laboral y Previsional": Esta iniciativa pretende avanzar significativamente en la interoperabilidad de datos del sector laboral y previsional. El proyecto, alineado con la Ley N° 21.180 de Transformación Digital del Estado, busca optimizar la gestión pública y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Se trata de una iniciativa pionera que tiene como objetivo modernizar la interacción ciudadana con el sector laboral y previsional, garantizando una administración más eficiente y accesible.

b. En el marco de los 100 años de seguridad social, se realizaron distintas actividades conmemorativas y la apertura de la primera versión del concurso ciudadano, "Haz Tu Tesis en Seguridad Social". El objetivo fue premiar ensayos inéditos elaborados a partir de tesis aprobadas en estudios de pregrado o posgrado, reconociendo así la investigación académica en seguridad social chilena realizada por investigadores emergentes. Así mismo, se realiza el lanzamiento del libro "100 Años de la Seguridad Social en Chile", que recorre los hitos históricos fundamentales del sistema previsional del país. Del mismo modo, a través de la ceremonia de matasellado, en conjunto con Correos de Chile, se realiza el lanzamiento de un sello postal conmemorativo de los 100 años de la seguridad social en el país. Por último, la Subsecretaría de Previsión Social recibió el Premio Nacional de Protección Social, categoría Sector Público, otorgado por Asociación Gremial Cajas de Chile.

6. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y GÉNERO.

a. Consejo de la Sociedad Civil: Durante el año 2024 se fortaleció el Consejo de la Sociedad Civil, modificando el reglamento y aumentando a 15 el número de personas representantes de organizaciones de la Sociedad Civil de carácter nacional correspondientes a 9 categorías en total: Centrales Sindicales de trabajadores/as; Asociaciones Nacionales de empleados/as públicos; Confederación de gremios y/o gremios empresariales de sectores productivos (gran empresa); Asociaciones de MIPYMES; Asociaciones de Pensionados/as y grupos afines; Colegios profesionales afines al ámbito de competencia de la Subsecretaría; Organizaciones de la Sociedad Civil, sin fines de lucro, vinculadas a materias de interés público que aborden las siguientes temáticas: personas en situación de discapacidad; mujeres, género o diversidades sexo genéricas; derechos ciudadanos, asistencia social, educación, salud, medio ambiente, o cualquiera otra de bien común que tengan relación con la competencia de la Subsecretaría de Previsión Social, favoreciendo la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos, como los pueblos originarios y niños, niñas y adolescentes.

Durante el año 2024 se realizaron 7 sesiones ordinarias y 1 extraordinaria, en las que se trataron diversas temáticas, como: Centenario de la Seguridad Social en Chile, Ley N°21.643 Karin, Política de calidad de servicio y Experiencia Usuaria de la Superintendencia de Pensiones y Subsecretaría de Previsión Social, Decreto Supremo sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, modificación de la ley N°20.500, Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Convenio N°190 de la OIT.

Además, se realizaron **2 encuentros de Presidencias de los Consejos de la Sociedad Civil del sector previsional**, en los cuales participaron las presidencias y subrogancias

de los Consejos de Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral, Superintendencia de Seguridad Social y Subsecretaría de Previsión Social. En el encuentro se desarrollaron temas como: "Presentación Ley N°21.643 Karin"; "Hablemos de participación, resultados de proceso participativo para la propuesta de modificación a la Ley 20.500" y "Coordinación de presidencias de Consejos del sector Previsional.

b. Caleta Mujer "Tejiendo redes para la Seguridad Social": Este proyecto, financiado por el Fondo para la Igualdad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, promovió el conocimiento de las mujeres algueras y recolectoras de orilla en materias de seguridad social, fortaleciendo su liderazgo, autonomía económica y mejorando sus condiciones laborales para que fueran seguras, dignas y saludables. Estas acciones se llevaron a cabo en las regiones de Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins y Maule, llegando a 172 mujeres algueras y recolectoras de orilla.

7. ESTUDIOS PREVISIONALES

a. Estudio de Percepción Ciudadana del Sistema de Pensiones en Chile – Parte II: El estudio tuvo como objetivo explorar la evaluación y percepción de la ciudadanía sobre el Sistema de Pensiones en Chile.

b. Estudios de Revisión Comparada de Políticas y Planes para Reducir la Informalidad Laboral e Incentivar el Ahorro Previsional: El estudio tuvo como objetivo analizar experiencias internacionales en la implementación de políticas públicas destinadas a enfrentar el problema de la informalidad laboral y previsional.

c. Encuesta de Protección Social (EPS): La VIII Ronda entrega una radiografía actualizada de las brechas y desafíos del sistema, que coinciden directamente con los pilares que aborda la nueva Reforma a las Pensiones, consagrada en la Ley N° 21.735. Se sumaron más de 5.097 nuevas encuestas a personas jóvenes, siendo levantada entre octubre 2023 y julio 2024.

III. DESAFÍOS 2025-2026

1. Implementación Reforma de Pensiones. La Subsecretaria de Previsión Social, asume el rol de liderar y coordinar los procesos de implementación de la reforma. El primer beneficio en comenzar a operar es la ampliación del seguro de lagunas previsionales en mayo del 2025, luego en septiembre del 2025 la ley establece el aumento de la PGU a $250.000 al primer grupo de personas beneficiarias de 82 años o más, doce meses después, en septiembre del 2026 al segundo grupo personas de 75

años y más, para que en septiembre 2027 se amplie el beneficio a todas las personas de 65 años y más. Con igual gradualidad y cortes etarios accederán a la PGU de $ 250 mil, las personas regidas por las leyes reparatorias (Valech, Rettig y exonerados), junto a ello, las y los montepiados de Dipreca y Capredena podrán acceder a un complemento si su pensión es menor al valor de la PGU, para que ninguna persona mayor reciba menos de 250 mil cuando la norma este en régimen. Los beneficios del Seguro Social que permitirán mejorar las pensiones de actuales y futuras personas pensionadas mediante el reconocimiento de 0,1 UF por año cotizado y la compensación a mujeres por mayor esperanza de vida, comenzarán a pagar sus beneficios en enero 2026. De igual forma, conforme a los plazos establecidos durante el año 2025, se avanzará en la generación de reglamentos y resoluciones, que permitan cumplir en tiempo y forma según estipula la ley. Lo anterior como es el caso de las normas que regulan al Instituto de Previsión Social respecto del Seguro Social Previsional. Así mismo, liderará, los ajustes operativos y regulatorios del seguro de invalidez y Sobrevivencia. También, sobre el proceso de la primera cotización del 0,9 correspondiente al 1% destinado al Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP) durante el mes de agosto. Se avanzará en la modificación del reglamento para la restructuración de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, Comisión Técnica de Invalidez, Consejo Técnico de Inversiones, sustituyendo al representante de las Administradoras de Fondos de Pensiones, sumando a un académico designado por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y o bien un miembro designado por el Banco Central. Por último, con el objetivo de fomentar la educación previsional respecto a la reforma de pensiones en la población, trabajadores, trabajadoras y personas pensionadas, se establecerá un plan de difusión que permita realizar una Campaña Difusión Nacional.

2. Proyecto de Interoperabilidad. Con el propósito de modernizar la gestión de los procedimientos administrativos en el ámbito laboral y previsional, en el marco de la Ley N ° 21.180 de Transformación Digital del Estado. Para ello el Proyecto Nodo Sectorial y Ficha Única de Información Laboral y Previsional, iniciado el 2024, se instaurará el 2025 como una respuesta concreta y colaborativa, articulando a las once instituciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para interoperar la información de millones de ciudadanos y ciudadanas permitiendo la realización de trámites de manera más expedita y efectiva en un solo sitio web.

3. Proyectos de Ley: Avanzar en la tramitación de la modernización de la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, creando la Comisión Autónoma de Calificación de Enfermedades Profesionales y la Monocotización, Continuar con la tramitación de la ley sobre contrato de buceo y otras actividades

conexas. Retomar la tramitación del proyecto de deudas previsionales, especialmente de las PYMES.

4. Implementación de Programas y Coordinaciones Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Programa será presentado ante el Comité de ministros durante el primer semestre de 2025, con el objetivo de iniciar su implementación. Comisión Tripartita para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud en la Minería. Implementación del Decreto Supremo N° 44 nuevo Reglamento sobre la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales, diseñado para promover un entorno de trabajo más seguro y saludable.

5. Estudios: incorporar nuevas temáticas y metodologías que permitan capturar aspectos relevantes como el impacto de las transformaciones laborales y la integración de una perspectiva de género. Difundir estudios e informes que analicen en profundidad la situación de los trabajadores no formalizados y la mono cotización.

6. Educación Previsional y Participación ciudadana: En el marco de la difusión de la reforma, el FEP simplificará las plataformas y fortalecerá la intervención creativa territorial, potenciando el uso del espacio público como herramienta de intervención creativa, complementando las actuales iniciativas de innovación. Se potenciará el despliegue de charlas a nivel nacional alcanzando por lo menos 10 regiones durante el primer semestre 2025 y se realizarán Diálogos Sociales Tripartitos Regionales por la Difusión e implementación de la reforma de Pensiones, con enfoque de género.

RESUMEN BORRADOR
CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA 2025

CUENTA PÚBLICA
PARTICIPATIVA
2025

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

Subsecretaría del Trabajo
Gobierno de Chile

Subsecretaría de Previsión Social
Gobierno de Chile

CHILE AVANZA CONTIGO

GOBIERNO DE CHILE