CAPÍTULO VII.

SEGURIDAD ECONÓMICA, PÚBLICA Y SOCIAL

VII.1. SEGURIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL

VII.1.1. Reforma de Pensiones

Por décadas el problema de las pensiones había sido diagnosticado y discutido, pero no se llegaba a acuerdos políticos sobre cómo reformar el sistema, especialmente en lo contributivo. En ese contexto, la Reforma al Sistema de Pensiones presentada por el Gobierno del Presidente Gabriel Boric se fundamenta en la necesidad de construir un sistema que garantice seguridad económica y pensiones dignas a las personas pensionadas por vejez, invalidez o sus sobrevivientes. Esta Reforma tiene por objetivo incrementar las pensiones actuales y futuras, reducir distorsiones que afectan a sectores de ingresos medios y mujeres, asegurar la sostenibilidad del sistema en el tiempo, introducir mayor competencia en el sistema y mejorar la rentabilidad de los fondos de pensiones.

Con fecha 26 de marzo de 2025 se publicó la Ley N° 21.735, que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal (PGU) y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica, concretando luego de décadas de debate, una reforma previsional para el país.

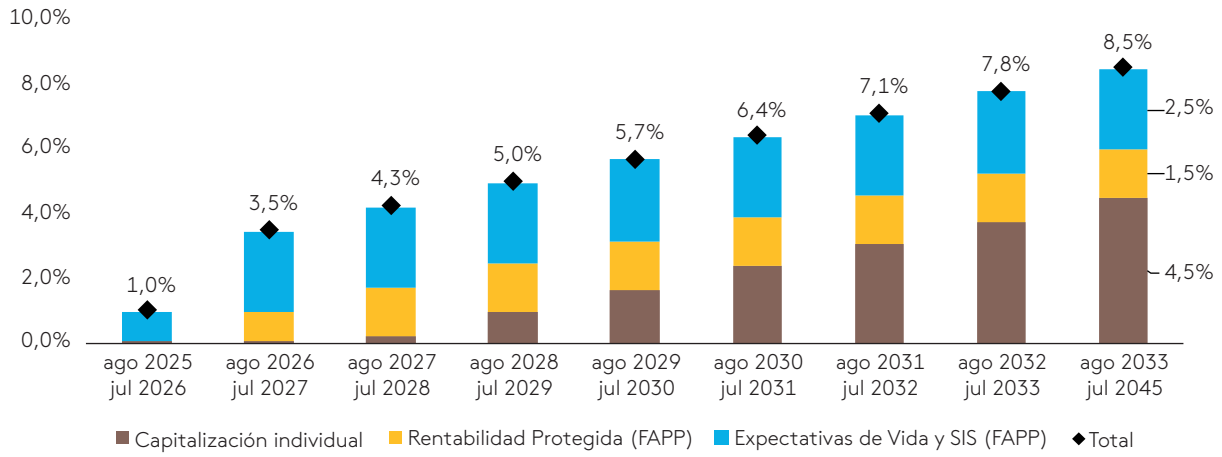
Dicha Ley introdujo modificaciones para crear un seguro social, que aumenta gradualmente la tasa de cotización, crea beneficios para actuales y futuros pensionados, modifica la PGU e introduce otros cambios complementarios. Entre las principales modificaciones:

i. **Aumento de la tasa de cotización de cargo del empleador:** La Ley incrementa en 7 puntos porcentuales la cotización para el financiamiento de pensiones de vejez, de cargo de los empleadores, en un plazo de nueve años (Gráfico VII.1.1.1), que puede extenderse a once años dependiendo de los niveles de recaudación fiscal que se obtengan de la Ley N° 21.713, publicada el 24 de octubre de 2024, que Dicta normas para asegurar el Cumplimiento de las obligaciones tributarias dentro del Pacto por el Crecimiento Económico, el Progreso Social y la Responsabilidad Fiscal. Estos 7 puntos adicionales de cotización a cargo del empleador se distribuirán de la siguiente manera: 4,5% a las cuentas individuales de los trabajadores, 1,5% al Aporte Diferido con Rentabilidad Protegida – que financiará beneficios adicionales por cada año cotizado -, y 2,5% al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) que ya existe, e incluye (1%) para una compensación para las mujeres por su mayor expectativa de vida[1].

1 Cabe señalar que previo a la Reforma, la cotización preexistente del SIS ha sido en promedio 1,5%, por lo que a la cotización de 8,5% indicada en el Gráfico VII.1.1.1 debe descontársele ese 1,5%, para entender por qué son 7 puntos de cotización adicional.

GRÁFICO VII.1.1.1

Gradualidad de aumento de cotización del empleador
(porcentaje)



FUENTE: Subsecretaría de Previsión Social.

ii. **Se crea un Seguro Social Previsional (SSP):** La Ley crea un nuevo componente dentro del pilar contributivo, denominado Seguro Social Previsional (SSP), que financia nuevos beneficios para actuales y futuros pensionados. Para ello, se creó el Fondo Autónomo de Protección Previsional (FAPP), separado del Tesoro Público y de cualquier otro fondo de administración fiscal, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Este Fondo es administrado por un organismo técnico, autónomo del Gobierno Central, cuyo mandato consiste, precisamente, en administrar e invertir los recursos del FAPP, velando por la maximización de la rentabilidad de largo plazo sujeta a niveles adecuados de riesgo.

El administrador cuenta con un consejo directivo compuesto por cinco miembros nombrados por el Presidente de la República, previa ratificación del Senado. Los consejeros durarán seis años en sus cargos y se renovarán por parcialidades. Los consejeros deben contar con grado académico o título profesional de una carrera de ocho semestres de duración, contar con reconocido prestigio profesional o académico con a lo menos de diez años en áreas de administración de carteras de inversión, gestión de riesgos, regulación, sistema financiero o previsional, ciencia actuarial o macroeconomía.

Dentro de sus principales atribuciones se encuentran: definir la distribución de las inversiones de los recursos del FAPP, contratar servicios de administración de carteras, establecer políticas de inversión y gestión de conflictos de interés, y transferir los recursos para el pago de las prestaciones que financia el seguro. Tanto los gastos de operación del FAPP como los gastos de funcionamiento de su administrador son descontados del propio Fondo, lo que garantiza su autonomía.

El Seguro Social financiará esencialmente los beneficios por años cotizados y la compensación por expectativas de vida en favor de las mujeres. El beneficio por años cotizados consiste en el

pago de una garantía para actuales y futuros pensionados del sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, publicado el 13 de noviembre de 1980, que Establece nuevo sistema de pensiones, equivalente a 0,1 Unidades de Fomento (UF) para hombres que hayan cotizado un mínimo de 20 años y mujeres que hayan cotizado un mínimo de 10 años, hasta por un máximo de 25 años.

Las mujeres pensionadas por vejez y por invalidez no cubiertas por el SIS tendrán derecho a una compensación por expectativas de vida, destinada a corregir la diferencia generada por el uso de tablas de mortalidad que consideran una mayor esperanza de vida en comparación con un hombre que se pensiona con la misma edad, saldo acumulado y composición familiar. El monto de la compensación ascenderá a:

a. En el caso de una mujer pensionada por vejez conforme al Decreto Ley N° 3.500, siempre que cuente con cotizaciones en el SSP, corresponderá.

- Al 100% del monto si se pensiona por vejez a partir de los 65 años
- Al 75% de dicho monto, si se pensiona a los 64 años
- Al 50%, si se pensiona a los 63 años
- Al 25%, si se pensiona a los 62 años
- Al 15%, si se pensiona a los 61 años
- Al 5% si se pensionan por vejez a los 60 años
- No tendrán derecho a la compensación por diferencia de expectativa de vida las mujeres que se pensionen por vejez antes de la edad legal

b. En el caso de pensionarse por invalidez conforme al Decreto Ley N° 3.500, siempre que cuenten con cotizaciones en el SSP y no estén cubiertas por el SIS, el monto de la compensación corresponderá al 100% del monto ya indicado. Sin perjuicio de lo anterior, el valor mensual mínimo de la compensación ascenderá a 0,25 UF, el que actualmente es cercano a los $10 mil. La compensación será calculada a la fecha en que la trabajadora se pensione por vejez o invalidez y será pagada mensualmente a contar de los 65 años siempre que se encuentre pensionada por vejez o invalidez.

iii. Se modifica el Decreto Ley N° 3.500, sobre la administración de los fondos de pensiones, para introducir competencia y mayores rentabilidades. La Ley introduce modificaciones para mejorar la eficiencia y rentabilidad del sistema, separando las funciones de soporte de las de administración de fondos, permitiendo mejorar la competencia y eficiencia del sistema al disminuir las barreras de entradas para nuevos actores del sistema previsional. Los multifondos del esquema contributivo actual se reemplazan por un sistema de Fondos Generacionales. En este último, cada fondo sigue un esquema de inversión que va volviéndose cada vez más conservador conforme las personas afiliadas se acercan a la edad de retiro de acuerdo al objetivo de pensión, lo que permite disminuir la liquidez del sistema mejorando la rentabilidad de largo plazo. Se incorpora, además, un mecanismo de licitación aleatoria y periódica del 10% de afiliados no pensionados, asignándolos a la administradora de fondos que ofrezca la mejor comisión. Estos cambios disminuirán los costos en comisiones y aumentarán la rentabilidad, mejorando progresivamente las pensiones

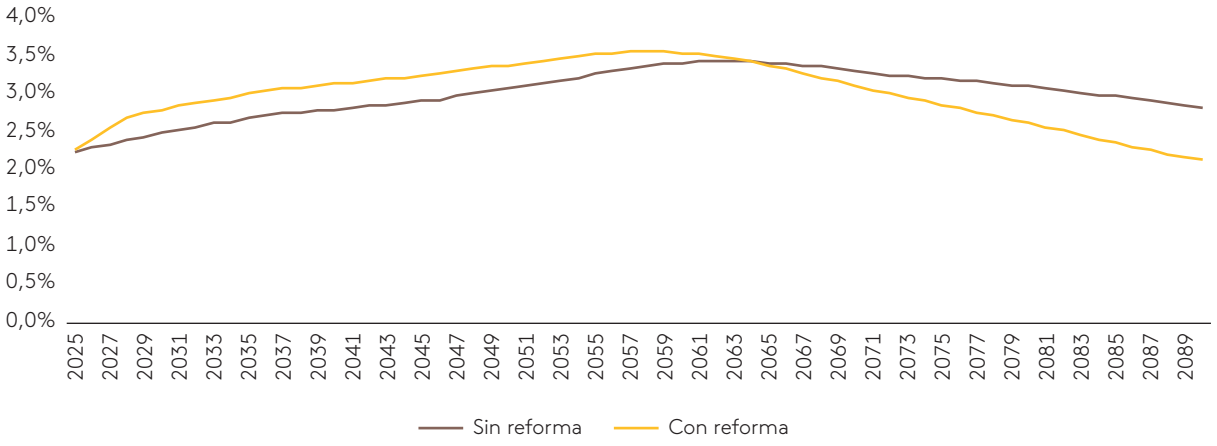
futuras. Finalmente, se centraliza el sistema de cobranza de cotizaciones previsionales tanto en la etapa prejudicial como en la etapa judicial.

iv. **Se modifica la Ley N° 21.419, publicada el 29 de enero de 2022, que Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica, y nueva institucionalidad.** La Ley N° 21.419 comenzó su implementación en febrero del mismo año, aumentando gradualmente la cobertura de los beneficios de vejez desde el 60% al 90% de menores ingresos de la población de 65 años o más. Más tarde, el 26 de enero de 2023, este criterio fue ajustado mediante la Ley N° 21.538, que Modifica la Ley N° 21.419, que crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica, quedando definido como el 90% de menores ingresos de la población total del país, lo que permitió incrementar su cobertura. En paralelo, se encuentra en tramitación la modificación al Decreto N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, con el objetivo de homologar el Instrumento Técnico de Focalización entre los beneficios solidarios de vejez e invalidez.

La Ley N° 21.735 incrementa el monto de la PGU a $250 mil a partir de septiembre de 2025, según la edad de los beneficiarios. Su aprobación, que incluye entre otras medidas un aumento del componente de capitalización individual, mediante una cotización adicional de 6% de cargo del empleador, permite contener en el largo plazo la presión fiscal del pilar no contributivo (Gráfico VII.1.1.2), tal como se ha analizado en estudios de la Dirección de Presupuestos (Dipres)[2].

GRÁFICO VII.1.1.2

Proyección del gasto fiscal en PGU
(porcentaje del PIB)



NOTA: El escenario sin reforma contempla que en el futuro no existen nuevas alzas a los montos de pensiones definidos previo a la aprobación de la Reforma de Pensiones.

FUENTE: Dipres.

2 Dipres (2024). "Análisis sobre las urgencias de una Reforma Previsional". Informe disponible en el siguiente link: www.dipres.gob.cl/598/articles-357824_doc_pdf.pdf

La Reforma también contempla un nuevo mecanismo para evaluar cada cuatro años la suficiencia del monto de la PGU, a cargo del Consejo Consultivo Previsional[3], que deberá tener en consideración la opinión del Consejo Fiscal Autónomo respecto a sus potenciales efectos fiscales.

Los incrementos de la PGU comenzaron a ser entregados en septiembre de 2025 en conformidad con la siguiente gradualidad:

- Septiembre 2025: Mayores de 82 años. Se estima que este aumento beneficia a más de 386 mil personas.
- Septiembre 2026: Mayores de 75 años
- Septiembre 2027: Mayores de 65 años

En el primer grupo se incluye a los beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez establecida en la Ley N° 20.255, publicada el 17 de marzo de 2008, que Establece Reforma Previsional, y del Subsidio de Discapacidad Mental (SDM) para menores de 18 años, cuyo monto del beneficio corresponde al 50% de la PGU. Se incorporan como a nuevos beneficiarios aquellos pensionados de las Leyes de Reparación (Rettig, Valech y exonerados), se presentan cambios en la forma de cálculo de la PGU, y a personas montepiadas de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) que no tengan derecho a pensión en otro régimen previsional y cuyo monto sea inferior a la PGU, de forma tal que su pensión final quede equivalente a la PGU.

v. **Se introducen modificaciones a la Ley N° 19.728, publicada el 14 de mayo de 2001, que Establece un seguro de desempleo,** para ampliar el seguro de lagunas previsionales; modificaciones a la Ley N° 20.255; modificaciones a la Ley N° 20.730, publicada el 8 de marzo de 2014, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios; modificaciones a la Ley N° 18.045, publicada el 22 de octubre de 1981, sobre Ley de mercado de valores; y a la Ley N° 20.880, publicada el 5 de enero de 2016, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. Desde el 1 de mayo, si una persona queda cesante y está recibiendo el Seguro de Cesantía desde la AFC, este seguro se encarga de pagar las cotizaciones de pensión. Así, la persona no pierde meses de cotización y no se interrumpe el ahorro para la pensión.

En resumen, esta Reforma permitirá que las personas perciban pensiones más altas a corto y largo plazo, avanzando hacia un sistema mixto que fortalece la capitalización individual, la propiedad y la libertad de elección, y que a la vez crea un Seguro Social con una cotización adicional de cargo del empleador.

A partir de estos cambios a la gestión y el financiamiento del sistema, se fortalece el objetivo de que Chile cuente con un sistema plenamente mixto y tripartito en el que participan el Estado las personas trabajadoras y los empleadores acercándose a los estándares de los sistemas de pensiones de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

3 Más información en el siguiente link: previsionsocial.gob.cl/consejo-previsional/

De este modo, las personas jubiladas recibirán una pensión final compuesta por la sumatoria de los distintos pilares a los que tenga derecho; y, además, tendrán el piso no contributivo de pensión mínima que corresponde a la PGU, que asegurará un monto por sobre la línea de pobreza. A lo anterior, se sumarán los montos de pensión a los que tenga derecho por el componente de aporte del trabajador y el nuevo seguro social, que dependerá de los esfuerzos personales en función del historial de cotizaciones de las personas afiliadas, e incluye mecanismos solidarios complementarios, según corresponda. Finalmente, a esos montos se sumará lo que corresponda en caso de que la persona haya realizado Ahorro Previsional Voluntario.

RECUADRO VII.A.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA DE PENSIONES

De acuerdo con las normas transitorias de la Ley N° 21.735, el proceso de implementación de la reforma previsional tomará dos años en completarse, contados desde marzo de 2025. Dentro del año 2025, las principales tareas para el Ejecutivo son:

i. **Dictar la normativa para la operatoria del nuevo seguro de lagunas previsionales con cargo al seguro de cesantía de la Ley N°19.728,** que financia las cotizaciones previsionales de los trabajadores acogidos al seguro. Este beneficio entró en vigencia el 1 de mayo de 2025 y actualmente se encuentra plenamente operativo.

ii. **Constitución del FAPP y de su administrador:** el Ministerio de Hacienda nominó a una funcionaria encargada de la tarea de preinstalación, que incluía la apertura de rol único tributario ante el Servicio de Impuestos Internos (SII); abrir las cuentas corrientes para recaudación, inversiones y pago de beneficios con cargo al fondo; fijar domicilio e identificar inmuebles; elaborar borradores de contratos con bancos, empresas de depósitos de valores, recaudadores, proveedores de servicios computacionales; entre otros. Además, elaboró la propuesta de esquema organizacional del Administrador del FAPP y los perfiles de cargo para la dirección ejecutiva del organismo.

Asimismo, se debían enviar los nombres para consejeros del administrador para su acuerdo en el Senado. Aquella tarea fue cumplida en julio de 2025, cuando el Senado aprobó todas las propuestas de integrantes del consejo enviadas por el Presidente de la Republica.

A partir de junio todas esas funciones fueron cumplidas a cabalidad y el administrador del fondo se encuentra en operaciones desde agosto:

- En agosto se inició la recaudación del primer 1% de la cotización adicional de cargo de los empleadores, estando emitida las instrucciones y normativa para la operatividad de dicha recaudación.
- A partir de septiembre comenzó la primera etapa del incremento del monto de la PGU para personas mayores de 82 años, pensionados del sistema de Pensiones Básicas Solidaria de Invalidez (PBSI) y el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), y para los pensionados beneficiarios de leyes de reparación (Valech, Rettig y exonerados).

Para 2026, las principales tareas de la implementación son:

- A partir del 2 de enero aplicar el pago de los nuevos beneficios del seguro social, que incluye el beneficio por años cotizados y la compensación por diferencias de expectativas de vida en favor de las mujeres.
- A partir de abril comienzan los primeros cambios en cobros de comisiones indirectas y límites generales para el régimen de inversión de los fondos de pensiones.
- En junio debe dictarse el régimen de inversión y realizar la licitación para las inversiones de los recursos del FAPP.
- También, a partir de junio, comienza a operar el nuevo sistema único de cobranza de cotizaciones previsionales.
- A partir de agosto se implementará el mecanismo de cotización con rentabilidad protegida, la emisión de los bonos de seguridad previsional y bono amortizable, contenidos en el Art. 8 de la Ley N° 21.735.
- Finalmente, a partir de septiembre comienza la etapa 2 del incremento del monto de la PGU para personas mayores de 75 años.

VII.1.2. Medidas que han contribuido a la seguridad económica y social

Bolsillo Familiar Electrónico (BFE)

Para ofrecer más y mejor protección social a las familias, mitigando el efecto de shocks, el Estado innovó y aprovechó las nuevas tecnologías. Estas permiten redistribuir ingresos de manera más oportuna, eficiente y formal. En ese contexto se creó el Bolsillo Familiar Electrónico (BFE).

El 25 de marzo de 2023 se publicó la Ley N° 21.550, que impulsa medidas para la seguridad económica, incluyendo un aporte extraordinario para duplicar el Aporte Familiar Permanente en 2023; un incremento permanente en la Asignación Familiar y Maternal y en el Subsidio Único Familiar, y su automatización que evita la necesidad de postulación al beneficio de niños, niñas y adolescentes pertenecientes al 40% de menores ingresos, y la creación del Bolsillo Familiar Electrónico. Dicha Ley creó el

BFE en reemplazo al Aporte Canasta Básica que había sido creado en mayo de 2022 con el propósito de mitigar los efectos negativos del alza del precio de los alimentos en los hogares más vulnerables, causado por los efectos de la invasión rusa en Ucrania.

El BFE consiste en un aporte mensual de $13.500 por causante entregado a las personas jefas de hogar en una cuenta digital alojada dentro de la CuentaRUT de BancoEstado. Esta nueva forma de entregar un beneficio monetario a los hogares más vulnerables representa una innovación tecnológica para el Estado de Chile en materia de digitalización de pagos. En efecto, el aporte al BFE sólo puede ser utilizado efectuando los pagos al comercio con la tarjeta de débito asociada a la CuentaRUT y en comercios que pertenezcan al rubro de alimentos. Los efectos en eficiencia son significativos, debido a que el BFE incentiva la bancarización, la digitalización del comercio y la educación financiera de las personas beneficiarias, principalmente mujeres, y contribuye a la formalización de la economía.

El carácter innovador del BFE despertó el interés del Banco Mundial, que evaluó en profundidad su funcionamiento a través de su programa *Government to People* (G2Px, por sus siglas en inglés). Este programa tiene como objetivo mejorar los pagos gubernamentales hacia las personas a través de medios digitales, difundiendo experiencias de éxito con otros países. La evaluación del BFE por parte del organismo internacional fue ampliamente positiva, destacando que el beneficio fue utilizado por más de 1,4 millones de hogares durante 2023, y que el 96% de los hogares receptores había realizado compras utilizando el BFE. Además, los aportes recibidos por los hogares fueron utilizados en su mayoría en comercios de menor tamaño, tales como carnicerías, panaderías o almacenes, todos comercios formales, producto del carácter digital del beneficio. Estas características y su buena recepción implicaron que el BFE fuera galardonado con el Premio Nacional de Innovación Avonni 2023, en la categoría de Innovación Pública BID, donde se destacó la capacidad que entrega el BFE para utilizar los recursos de manera eficiente.

El diseño original del BFE contemplaba la entrega del beneficio a partir de mayo hasta diciembre de 2023. Su favorable evaluación permitió su extensión hasta abril de 2024. Posteriormente, con la Ley N° 21.685, publicada el 13 de julio de 2024, que reajusta los valores del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar, otorga un aporte pagado a través del Bolsillo Familiar Electrónico por los meses de invierno de 2024, e inyecta recursos al Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo, se extendió nuevamente el beneficio a los meses de julio, agosto y septiembre del mismo año, de manera de mitigar los efectos del alza de precios de los alimentos durante la temporada invernal. En esta oportunidad se realizaron innovaciones al BFE, permitiendo que el aporte fuera utilizado también en el pago de cuentas de luz, que registraron significativos aumentos debido al descongelamiento de las tarifas eléctricas.

La positiva experiencia a nivel nacional del BFE ha motivado su implementación en otros programas de transferencias. Durante las catástrofes de origen natural de los últimos años, como las fuertes lluvias de 2023 en la zona centro-sur del país, los incendios en la Región de Valparaíso a inicios de 2024, y las inundaciones y eventos hidrometeorológicos ocurridos durante el invierno del mismo año, se diseñó la entrega de subsidios en ayuda a los damnificados, creando nuevos bolsillos al alero del BFE. Así fue creado el Bolsillo Electrónico de Emergencia, en el cual se realizó un aporte equivalente a 25

o 50 UF, según el grado de afectación de la vivienda. Al igual que el BFE, los recursos solo podían ser utilizados a través de la tarjeta de débito asociada a la CuentaRUT y en comercios asociados a la venta de materiales de construcción. De esta manera, producto del carácter innovador del BFE, fue posible entregar de manera efectiva recursos a los hogares para la reparación y reconstrucción de sus viviendas en un plazo menor a 30 días.

De modo similar se creó el Bolsillo Electrónico Cultural para la entrega del beneficio denominado "Pase Cultural", el cual tuvo una mejora tecnológica, al extender su uso a sistemas de punto de ventas (POS, por su definición en inglés) digitales a través de internet. El beneficio, normado en la Ley de Presupuestos 2025, tiene como objetivo incentivar el acceso de jóvenes y personas mayores a bienes y servicios culturales pagados. Consiste en un aporte único de $50 mil entregado a quienes cumplan 18 o 65 años durante 2025, junto a otros requisitos, tales como pertenecer al 40% más vulnerable en el caso de jóvenes o recibir la PGU en el caso de los adultos mayores que cumplen 65 años. El Pase Cultural solo puede ser utilizado en comercios asociados a la prestación de bienes y servicios culturales. Fue lanzado durante julio de 2025 y beneficiará a 312 mil personas durante su funcionamiento, otorgando un mayor acceso a productos como libros, películas, entradas a conciertos y obras de teatro, además de visitas a museos, entre otros.

En síntesis, a dos años de su implementación, el BFE se ha consolidado como una herramienta eficiente y flexible, con altos estándares de seguridad y capacidad de adaptación tecnológica continua. Su carácter innovador ha permitido canalizar con rapidez las transferencias directas del Estado a los hogares beneficiarios, especialmente en contextos de emergencia, asegurando una respuesta oportuna ante situaciones que requieren intervención estatal inmediata.

Este desarrollo ha sido posible gracias al trabajo colaborativo y coordinado entre los distintos ministerios involucrados y BancoEstado, evidenciando la importancia de la coordinación interinstitucional en el diseño y ejecución de las políticas públicas, contribuyendo a la bancarización, la inclusión financiera y la formalización de la economía nacional, todas ellas externalidades positivas que impactan la productividad de la economía y favorecen la modernización del Estado.

Reajuste de los valores y tramos de la Asignación Familiar (AF) y del monto del Subsidio Único Familiar (SUF)

La Ley N° 21.751 también incorporó otras disposiciones orientadas a apoyar a los hogares y personas trabajadoras de menores ingresos frente al aumento del costo de vida. Con este propósito, se estableció un reajuste de 3,6% de los tramos y montos de la AF y la Asignación Maternal, con lo cual a partir del 1 de mayo de 2025 estos quedaron definidos a partir de los siguientes valores (Gráfico VII.1.2.1 y VII.1.2.2):

- Tramo 1: entrega $22.007 por carga para las personas beneficiarias cuyo ingreso mensual no exceda de $620.251.
- Tramo 2: entrega $13.505 por carga para las personas beneficiarias cuyo ingreso mensual supere los $620.251 y no exceda de $905.941.

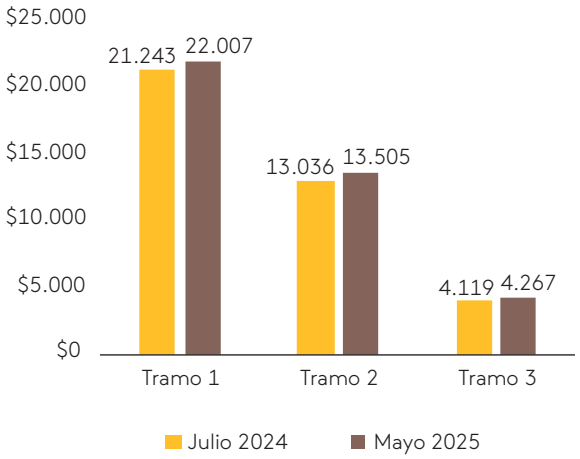
- Tramo 3: entrega $4.267 por carga para las personas beneficiarias cuyo ingreso mensual supere los $905.941 y no exceda de $1.412.957.

Aquellas personas cuyo ingreso mensual supere $1.412.957 no tendrán derecho a estos beneficios.

Dicha Ley también dispuso que, a partir del 1 de enero de 2026, los tramos de los ingresos mensuales que determinan la recepción de la AF y el SUF, se elevarán en la misma proporción en que aumente el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) a dicha fecha.

GRÁFICO VII.1.2.1

Valores de la AF y SUF según tramos de ingreso
(valores nominales)

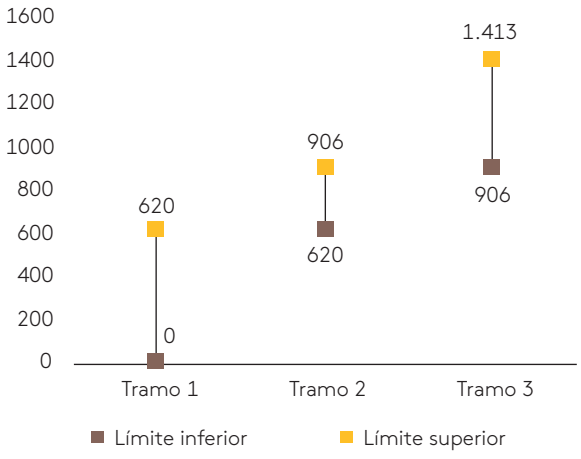


NOTA: El monto del SUF es equivalente al del primer tramo de la AF.

FUENTE: Ministerio de Hacienda.

GRÁFICO VII.1.2.2

Límites de los tramos de la AF
(valores en miles de pesos)



FUENTE: Ley N° 21.751.

Otras iniciativas que fueron impulsadas durante el Gobierno del Presidente Boric orientadas a fortalecer la seguridad económica de las personas y familias de menores ingresos corresponden a las incluidas en la Ley N° 21.550, donde se dispuso la entrega, con cargo fiscal y por única vez, de un aporte extraordinario de $60 mil complementario al Aporte Familiar Permanente que se distribuye de forma regular durante el mes de marzo de cada año. Esta medida permitió que los hogares beneficiarios recibieran un monto total aproximado de $120 mil durante marzo de 2023, beneficiando a cerca de tres millones de personas pertenecientes a aproximadamente 1,5 millones de hogares a nivel nacional.

Adicionalmente, dicha Ley contempló un aumento en los montos y la cobertura de diversos beneficios sociales dirigidos a los sectores más vulnerables de la población. Para ello, se estableció un incremento de 20% de la AF y SUF a partir del 1 de mayo de 2023, y se implementó un procedimiento automático para la concesión del SUF cuando los causantes fuesen niños, niñas y adolescentes menores de 18 años pertenecientes a hogares clasificados dentro del 40% más vulnerable de la población

según el Registro Social de Hogares. Esta modificación respondió a la necesidad de eliminar barreras de acceso, ya que hasta ese momento alrededor de 900 mil personas no accedían a este beneficio debido a dificultades asociadas al proceso de postulación.

En este periodo también se introdujeron modificaciones al funcionamiento de la AF y el SUF para incorporar un mecanismo de incentivo a la formalización de las personas. Estas modificaciones efectuadas en 2024 a través de la Ley N° 21.685, permitieron extender por dos años los aportes percibidos por el SUF a quienes transiten a un empleo asalariado, corrigiendo los incentivos a permanecer en la informalidad por parte de las personas beneficiarias y promoviendo la transición hacia la formalidad laboral sin que esta implique la pérdida inmediata de beneficios sociales como el SUF.

Extensión de la vigencia del Ingreso Mínimo Garantizado (IMG)

En la actual administración también se introdujeron modificaciones a la Ley N° 21.218, publicada el 3 de abril de 2020, que crea un subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado, con el propósito de reajustar los parámetros utilizados para el cálculo del beneficio en concordancia con el aumento del salario mínimo establecido a contar del 1 de julio de 2024. Estas modificaciones, efectuadas mediante la Ley N° 21.578, publicada el 30 de mayo de 2023, que Reajusta el monto del Ingreso Mínimo Mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la Asignación Familiar y Maternal, y extiende el Ingreso Mínimo Garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica, ampliando la vigencia del IMG desde el 31 de diciembre de 2023 hasta el 30 de junio de 2024, permitiendo que las personas trabajadoras con remuneraciones mensuales de hasta $500 mil pudiesen continuar accediendo al beneficio durante ese periodo, considerando que a partir de julio de 2024 el IMM alcanzó dicho monto. Una vez concluido el plazo establecido, se puso término definitivo a la entrega de este beneficio.

Ayudas económicas focalizadas para los hogares más vulnerables: Aporte Familiar Permanente y Bono de Invierno

En 2025, al igual que en años anteriores, se entregó el Aporte Familiar Permanente, también denominado Bono Marzo, que consiste en un beneficio que se otorga de forma automática a las familias de menores ingresos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.743, publicada el 26 de marzo de 2014, que Concede Aporte Familiar Permanente de marzo y ajusta norma que indica. Este aporte, que se entrega por única vez entre los meses de febrero y marzo de cada año, permite beneficiar a aproximadamente 1,9 millones de familias. En 2025 alcanzó $64.574 por carga familiar o familia, dependiendo del beneficiario sujeto a la recepción de este aporte. Las personas que reciben la Asignación Familiar (AF) o el Subsidio Único Familiar (SUF) acceden a un aporte por cada carga familiar o causante. En cambio, las familias que forman parte del subsistema Chile Seguridades y Oportunidades o del sistema Chile Solidario reciben un monto por grupo familiar. Para acceder a este beneficio, se debe haber recibido pagos —a diciembre del año anterior a su entrega— por concepto de SUF, AF o Asignación Maternal, o bien pertenecer a alguno de los subsistemas de protección social mencionados.

Con el objetivo de seguir entregando apoyo económico a las personas pensionadas de menores ingresos durante los meses de invierno, en 2025 se otorgó el Bono de Invierno a más de 1,8 millones de personas. Este beneficio consiste en un aporte monetario que se entrega cada año en el mes de mayo, de manera automática y sin necesidad de postulación, a quienes hayan cumplido 65 años al 1 de mayo de 2025, perciban una pensión inferior a $222.475 y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 20 de la Ley N° 21.724, publicada el 3 de enero de 2025. Esta Ley otorga un reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede los aguinaldos correspondientes, establece otros beneficios y modifica diversos cuerpos legales. En 2025, el monto del Bono de Invierno fue de $81.257, pagado de forma adicional a la pensión habitual de las personas beneficiarias.

Ley de Subsidio al Dividendo

El 29 de mayo del presente año fue publicada la Ley N° 21.748, que Establece subsidio a la tasa de interés hipotecaria para la adquisición de viviendas nuevas y modifica normas que indica, cuyo objetivo es apoyar a las familias de ingresos medios para acceder a una vivienda y fomentar la reactivación del sector inmobiliario. Esta iniciativa establece un subsidio con cargo fiscal de hasta 60 puntos base sobre la tasa de interés de los créditos hipotecarios, que se otorgará en conjunto con una garantía estatal, y que permitirá facilitar la obtención de financiamiento y reducir el costo mensual del dividendo, especialmente de las personas naturales que compran su primera vivienda. Este beneficio será aplicable a los créditos destinados a la compra de viviendas nuevas cuyo valor no exceda de cuatro mil UF y se extenderá en la medida que el beneficiario mantenga vigente el crédito hipotecario. Las personas podrán postular a este subsidio hasta el 27 de mayo de 2027 o hasta agotar los 50 mil cupos disponibles que se contemplan (ver Capítulo III, sección III.3.1.).

A modo de ejemplo, este beneficio permitirá que una familia que desee adquirir una vivienda nueva con un valor de tres mil UF y un plazo de financiamiento a 30 años, pueda acceder a una rebaja de un punto porcentual en la tasa hipotecaria respecto del promedio vigente a junio de 2025 (4,44%). Esta reducción se traduciría en una disminución del dividendo mensual desde $548.752 a $486.975, lo que representa un ahorro mensual de $61.777. En el caso de una vivienda de cuatro mil UF, la rebaja en la tasa hipotecaria implicaría una reducción del dividendo mensual desde $731.669 a $649.300, generando así un ahorro mensual de $82.369[4].

Esta iniciativa es de gran relevancia para los hogares de ingresos medios, ya que al disminuir el dividendo que deben pagar las familias, también se reduce la renta mínima exigida para acceder al crédito hipotecario. En consecuencia, un número significativo de hogares cuyos ingresos se encuentren levemente por debajo de los umbrales actualmente requeridos podrá acceder a una vivienda a través de esta iniciativa.

4 Estos ejemplos se obtienen del sitio web del Ministerio de Vivienda y Urbanismo y consideran el valor de la UF al 17 de junio de 2025 correspondiente a $39.233. Además, este ejemplo supone la contratación de un seguro por 0,25%. Para más detalles se sugiere visitar el siguiente enlace: www.minvu.gob.cl/nuevo-subsidio-al-credito-hipotecario/

Este beneficio también representa un aporte significativo para la seguridad económica de los hogares. Ello debido a que la reducción del dividendo hipotecario incrementa el ingreso disponible, lo que permite a las familias reasignar recursos hacia otras necesidades prioritarias, como salud, educación o bienestar general, o bien, destinarlos al ahorro. Esta mayor flexibilidad financiera contribuye a mejorar la calidad de vida y a fortalecer la resiliencia económica de los hogares. Adicionalmente, al disminuir la carga financiera asociada al endeudamiento habitacional, se refuerza la estabilidad económica de los hogares, reduciendo su vulnerabilidad frente a shocks económicos y fortaleciendo su capacidad de planificación y autonomía financiera en el mediano y largo plazo.

Contención de precios de los combustibles

Los precios de los combustibles presentan una alta volatilidad, influida tanto por condiciones de oferta y demanda como por factores geopolíticos y del entorno financiero. El Mecanismo de Estabilización de Precios de los Combustibles (MEPCO), creado por la Ley Nº 20.765 publicada el 9 de julio de 2014, tiene por objetivo atenuar las fluctuaciones de los precios locales de gasolinas, diésel, gas licuado de petróleo y gas natural comprimido, estos dos últimos de uso vehicular. El mecanismo opera a través de ajustes al componente variable del impuesto específico a los combustibles, establecido en la Ley N° 18.502, publicada el 3 de abril de 1986, que fija impuestos a los combustibles señalados, y regulado por el Decreto Supremo N° 1.119 del Ministerio de Hacienda, publicado en agosto de 2014. El impuesto específico final se compone de un componente fijo y uno variable, siendo este último determinado por el funcionamiento del MEPCO. Desde diciembre de 2022 se introdujeron modificaciones legales que permiten variaciones de precios diferenciadas entre las gasolinas y el diésel y, además, fija variaciones de precios distintas de cero cada 21 días.

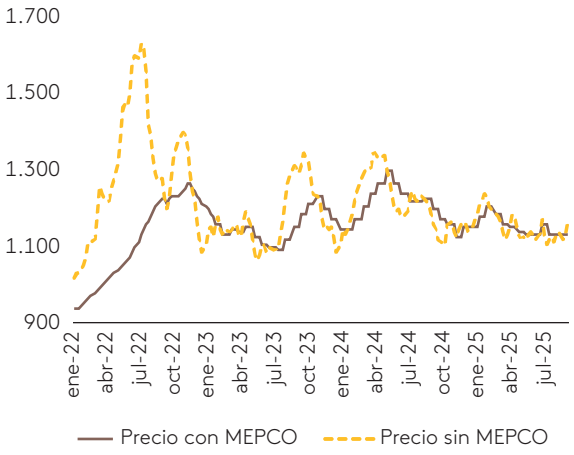
La operación del MEPCO ha evitado traspasar al consumidor final toda la volatilidad de los precios derivada de shocks externos, como la invasión rusa en Ucrania y las consecuentes disrupciones en el mercado energético durante 2022, los anuncios de recortes de producción por parte de Arabia Saudita en septiembre de 2023 o, más recientemente, la intensificación de los conflictos en Medio Oriente a mediados de julio de 2025, entre otros. A estos se suman episodios de depreciación abrupta del peso chileno. Estos eventos se han enfrentado comprometiendo recursos fiscales únicamente en contextos que así lo han exigido, como en 2022, ante niveles extraordinarios en los precios internacionales. Así, en julio de 2022, gracias a la operación del MEPCO se logró contener el precio de las gasolinas y el diésel en alrededor de $500 pesos por litro, ayudando a alivianar el trabajo macroeconómico del control de la inflación, evitando peaks adicionales de alzas (Gráficos VII.1.2.3 y VII.1.2.4).

En los episodios más recientes, en cambio, el precio promedio anual acumulado no difiere de forma significativa entre un escenario con y sin la operación del mecanismo, por lo que no ha implicado un mayor gasto fiscal. En 2023 y 2024 el MEPCO logró una mayor recaudación fiscal total por US$ 489 millones.

GRÁFICO VII.1.2.3

Precio mayorista ENAP gasolina 93

(pesos por litro)

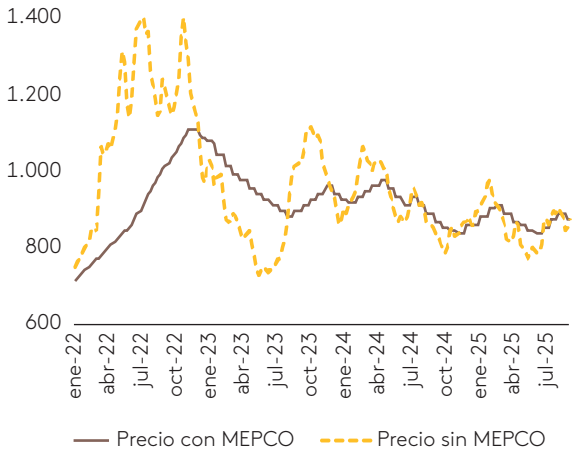


FUENTE: Ministerio de Hacienda y ENAP.

GRÁFICO VII.1.2.4

Precio mayorista ENAP Diésel

(pesos por litro)



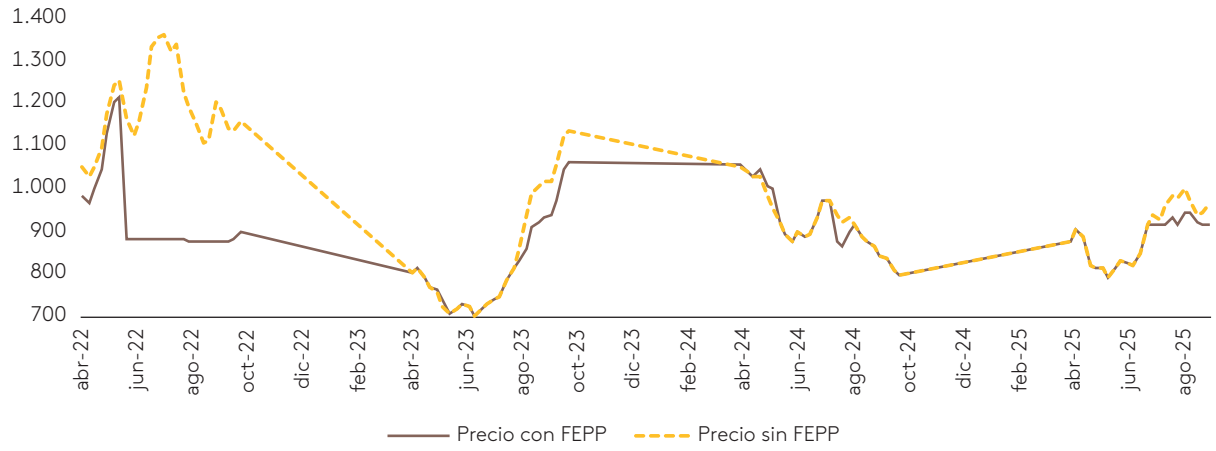
FUENTE: Ministerio de Hacienda y ENAP.

Similar a la operación del MEPCO, y con el fin de atenuar las variaciones de los precios del kerosene o parafina en el mercado doméstico frente a cambios en los precios internacionales, existe el Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP), establecido en la Ley N° 19.030, publicada el 15 de enero de 1991, que Crea el Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo. Este mecanismo funciona mediante la entrega de un crédito o el cobro de un impuesto variable de acuerdo a la diferencia entre los precios de corto y largo plazo calculados por la Comisión Nacional de Energía (CNE).

El FEPP ha sido reforzado en distintos momentos con el objetivo de proteger a los hogares más vulnerables frente a las alzas en los precios de los combustibles. En 2022, mediante la Ley N° 21.452 —publicada el 19 de mayo de ese año—, que modifica la Ley N° 19.030 para incrementar los recursos del fondo, se aumentó en US$40 millones su capital, fortaleciendo así su capacidad de respuesta ante escenarios de volatilidad en los precios. Así se logró reducir el precio mayorista ENAP de la parafina en más de $100 por litro en promedio y mantener el precio minorista en torno a $1.000 por litro durante el invierno. En 2024 y 2025, mediante las leyes N° 21.685 y N° 21.751, respectivamente, se autorizó al Ministerio de Hacienda a incrementar el FEPP en hasta US$25 millones en cada caso, con el objetivo de mantener el precio minorista del kerosene doméstico en torno a $1.050 por litro durante el invierno (Gráfico VII.1.2.5). Ambas medidas se enmarcaron en proyectos de carácter social que incluyeron iniciativas como el BFE, el SUF y el Reajuste al Salario Mínimo.

GRÁFICO VII.1.2.5

Precio mayorista ENAP Kerosene
(pesos por litro)



NOTA: Se grafican meses de abril a septiembre de cada año.

FUENTE: Ministerio de Hacienda y ENAP.

VII.2. DINÁMICAS DEL MERCADO LABORAL

VII.2.1. Dinámica del empleo 2022-2025

El mercado laboral continúa su senda de normalización, en línea con la recuperación del crecimiento económico. Desde el inicio de la actual administración, el número de empleos - de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE- medido en las series ajustadas por estacionalidad, ha crecido en 660 mil ocupaciones, desde 8,7 millones en el trimestre móvil terminado en febrero de 2022, hasta 9,4 millones en el trimestre móvil terminado en julio de 2025. Al cambiar la base de comparación para calcular la variación acumulada de ocupados de la actual administración, la diferencia será distinta[5].

Esta recuperación se ha concentrado principalmente en trabajos formales y de asalariados, en tanto que el empleo informal ha estado en una fase de contracción histórica, obviando los efectos de la pandemia (Gráfico VII.2.1.1). Desde el inicio de la actual administración se han creado 571 mil empleos formales, mientras que en el sector informal se han destruido alrededor de 10 mil empleos.

5 El cálculo de creación de empleo considera como punto de comparación base el trimestre móvil inmediatamente previo al inicio del Gobierno (diciembre 2021 - febrero 2022). Es decir, el trimestre terminado en febrero 2022 dado que no incluye marzo. Al cambiar el trimestre e incluir marzo 2022 en la base de comparación, implicaría una diferencia en el acumulado de ocupados.

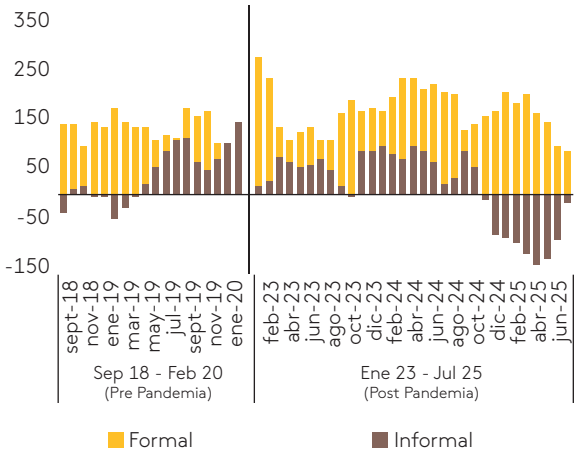
Desde que se cuenta con estadísticas de informalidad laboral -en septiembre de 2017- hasta inmediatamente antes de la pandemia, el empleo informal crecía a un ritmo promedio de 39 mil ocupaciones anuales y el formal en 128 mil, lo cual indica que ha habido un cambio importante en la composición del empleo hacia aquellos de mayor calidad. Midiendo lo ocurrido a lo largo de los últimos tres años, se observa que el empleo formal crece en promedio en 171 mil ocupaciones al año, en tanto que el informal redujo su dinamismo a menos de la mitad del observado previo a la pandemia, registrando incluso destrucción de empleo en las cifras más recientes.

Al analizar según categoría de las ocupaciones, se observa que este giro del empleo hacia la formalidad es generalizado, aunque significativamente más acentuado en las ocupaciones por cuenta propia. Medido de manera similar, las ocupaciones formales por cuenta propia han aumentado en 23 mil durante estos últimos tres años y las informales se han contraído en seis mil (Gráfico VII.2.1.2). Hasta antes de la pandemia, este empleo informal crecía en promedio en 50 mil ocupaciones anuales, mientras que el formal decrecía en torno a diez mil empleos por año.

Este mayor dinamismo del empleo formal ha implicado una reducción importante de la tasa de informalidad, desde 27,8% en el trimestre terminado en febrero de 2022 a 26,0% en el trimestre terminado en julio de 2025. Ello ha ocurrido de forma más pronunciada en hombres en relación con las mujeres. En hombres, la tasa de informalidad se redujo a 24,9% desde un 27,5% en el mismo período, mientras que en mujeres ha evolucionado desde un 28,2% hasta un 27,5%. Cabe señalar que, a pesar del dinamismo formal, un punto de atención es el desempleo que ha seguido la tendencia al alza que lleva desde 2012-2013. Si bien la tasa de desocupación se redujo en julio de 2025, sigue siendo una prioridad para el Gobierno.

GRÁFICO VII.2.1.1

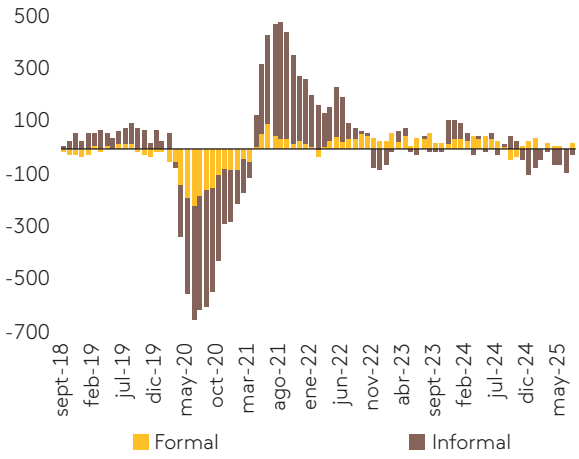
Crecimiento del empleo total según formalidad
(miles de personas, en 12 meses)



FUENTE: Ministerio de Hacienda en base a INE.

GRÁFICO VII.2.1.2

Crecimiento del empleo cuenta propia según formalidad
(miles de personas, en 12 meses)



FUENTE: Ministerio de Hacienda en base a INE.

VII.2.2. Medidas que incentivan la formalización (+ PYMEs) y régimen tributario para ferias libres

Fomento a la formalización

El país requiere la creación de medidas que fomenten la formalización y que a su vez apoyen a la clase media. Para corregir que las complejidades del sistema tributario sean una barrera difícil de superar para los emprendimientos y, como un complemento de la Ley Nº 21.713 que dicta normas para el Cumplimiento de las obligaciones tributarias se presentó el proyecto de Ley que Introduce beneficios tributarios a la clase media, compensados mediante la tributación que indica, reduce exenciones y modifica otras disposiciones (Boletín 17725-05), ingresado el 04 de agosto de 2025 a la Cámara de Diputadas y Diputados, en primer trámite constitucional al cierre estadístico de este informe.

La creación de nuevos emprendimientos tiene muchos desafíos. El desconocimiento, falta de tiempo o incomprensión de las normas tributarias, representan una barrera difícil de superar, empujando a muchas personas a la informalidad tributaria sin querer necesariamente estar en esa situación. El proyecto de Ley propone un régimen transitorio inicial que permitirá que, durante los primeros dos años de funcionamiento, las nuevas empresas cumplan con un mínimo de obligaciones tributarias mediante el pago de una Unidad Tributaria Mensual (UTM). Este pago será sustitutivo del impuesto a la renta y del Impuesto al Valor Agregado (IVA), e incluirá además la cotización previsional del socio, correspondiente al aporte que debe realizar el empleador. Adicionalmente, mientras se mantengan en este régimen, las empresas estarán eximidas de presentar declaraciones de impuestos y de llevar contabilidad.

Como un complemento al régimen inicial, quienes egresan de este régimen pueden acceder a un beneficio de IVA. El beneficio tributario tendrá una duración de 24 meses y consiste en una rebaja de dicho impuesto. Por los primeros doce meses, el beneficio consiste en una rebaja del 100% del IVA determinado. En los seis meses siguientes, la rebaja será de 50%, y por los últimos seis meses el descuento será de 25%.

Por otro lado, existe un grupo de personas que realiza actividades de subsistencia y que requieren un régimen especial permanente atendiendo la necesidad de ingresar al sistema tributario, pero considerando su limitada capacidad contributiva. Para ello, se crea un monotributo social al que pueden acceder las personas que realicen actividades comerciales cuyos ingresos no superen las 310 UF al año. En estos casos se pagará un impuesto sustitutivo de todas sus obligaciones tributarias equivalente a 0,5 UTM mensual que permitirá, además, acceder a ciertos beneficios previsionales como la protección por accidentes de trabajo.

Régimen tributario para ferias libres

La legislación no contaba con un tratamiento integral para las ferias libres antes de la Ley N° 21.745, publicada el 22 de mayo de 2025, que modifica el decreto Ley Nº 825, de 1974, sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, para establecer un régimen tributario especial para comerciantes de ferias libres. Esta Ley vino a dar una solución definitiva a las personas que realizan esta actividad que, por diferentes razones, se encontraban fuera del sistema tributario.

La normativa resuelve esta falta de regulación orgánica. La existencia de un régimen especial en el impuesto a la renta, pero la obligación de regirse por las reglas generales del IVA, implicaba que existía un fuerte desconocimiento de las normas tributarias aplicables a su actividad y una dispersión en la situación tributaria, donde un grupo mayoritario ni siquiera contaba con inicio de actividades.

La Ley establece un impuesto sustitutivo de IVA equivalente al 1,5% cuya base imponible corresponde a las operaciones pagadas por medios electrónicos y libera a estas personas de emitir boletas y llevar contabilidad. En estos casos la retención y pago del impuesto lo realizarán los operadores de pago de medios electrónicos que se registren ante el SII.

VII.2.3. Medidas aprobadas que mejoran la calidad del empleo 2022-2025

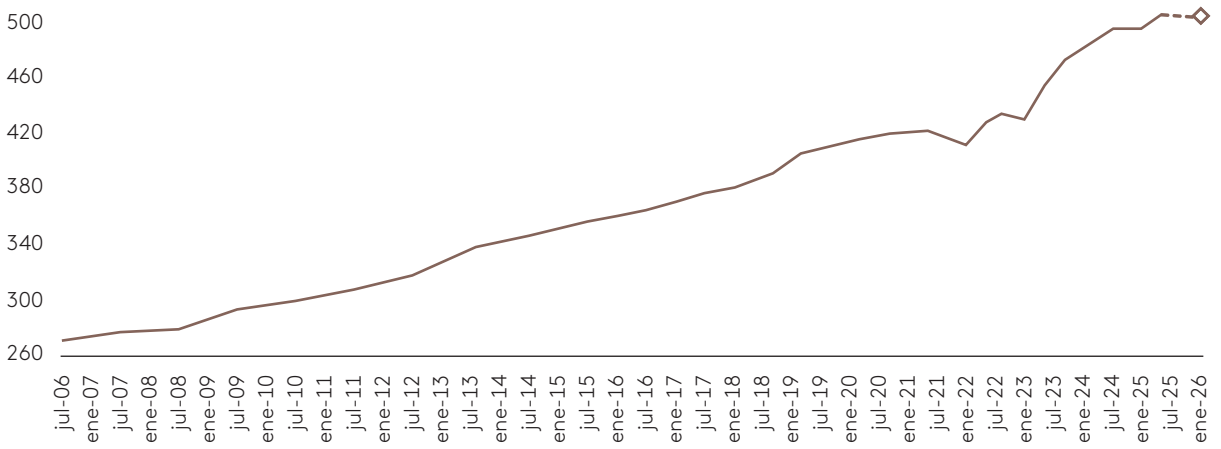
Iniciativas que han contribuido a mejorar la calidad del empleo mediante el fortalecimiento de los ingresos y la protección frente al desempleo

Entre 2022 y 2025 el Gobierno, en acuerdo con la CUT, impulsó un conjunto de medidas orientadas a mejorar los ingresos de las personas trabajadoras, disminuir los efectos del aumento del costo de la vida sobre los hogares más vulnerables y apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) ante el incremento de los costos salariales. En este periodo, uno de los avances más significativos fue el aumento del IMM, que en términos reales (pesos de junio 2024) pasó de $413 mil en enero de 2022 a $506 mil en mayo de 2025 (Gráfico VII.2.3.1), conforme a lo establecido en la Ley N° 21.751, publicada el 28 de junio de 2025, que reajusta el monto del Ingreso Mínimo Mensual, la Asignación Familiar (AF) y Maternal, el Subsidio Único Familiar (SUF), y modifica otras leyes que indica. Se estima que esta iniciativa beneficia aproximadamente a 900 mil personas trabajadoras a nivel nacional.

GRÁFICO VII.2.3.1

Evolución del Ingreso Mínimo Mensual

(trabajadores entre 18 y 65 años, miles de pesos de junio 2024)



NOTA: El valor real del IMM se calcula con el IPC del mes correspondiente. La proyección del valor real del IMM de enero 2026 se hace en base la inflación efectiva hasta agosto y los seguros de inflación del 8 de septiembre para los meses entre septiembre y enero 2026.

FUENTE: Ministerio de Hacienda en base a INE.

La Ley N° 21.751 también incorporó un subsidio temporal destinado a las Mipymes, para apoyarlas a complementar el aumento en la remuneración de las personas trabajadoras, producto de los cambios que experimente el IMM a partir de enero de 2026. Específicamente, se estableció un subsidio mensual con cargo fiscal en favor de las personas jurídicas sin fines de lucro, comunidades y personas naturales y jurídicas, incluyendo las cooperativas, que tengan el carácter de Mipymes, en el caso que el porcentaje que represente la diferencia entre el valor del IMM a partir de enero de 2026 y el valor de este mismo en el mes de enero de 2025, supere la inflación acumulada durante el año 2025.

El IMM, con su implementación gradual y apoyo focalizado a las Mipymes, está reemplazando el antiguo Ingreso Mínimo Garantizado, que generaba distorsiones al subsidiar también a grandes empresas mediante transferencias fiscales destinadas a complementar los ingresos de las personas trabajadoras. Con este rediseño, son los empleadores quienes se involucran directamente en el aumento de los salarios más bajos, mientras el Estado concentra su respaldo en aquellas empresas que, por sus características, requieren apoyo para cumplir con este objetivo sin comprometer su sostenibilidad financiera. Esta focalización no solo contribuye a reducir presiones sobre las finanzas públicas, sino que además fortalece la formalidad laboral, al incentivar que más personas accedan a empleos con contrato y en mejores condiciones.

Asimismo, esta normativa dispuso la creación de una comisión técnica y sectorial permanente del Consejo Superior Laboral, denominada Observatorio de Ingresos y Costo de la Vida de las personas trabajadoras. Esta instancia tendrá por objetivo evaluar el nivel, la composición y distribución de los

ingresos familiares de las personas trabajadoras, su poder adquisitivo, así como sus condiciones financieras y de bienestar, con el propósito de elaborar propuestas e insumos técnicos para el diseño de políticas que permitan mejorar las condiciones de vida y la equidad social en el país. Conforme a la Ley N° 21.751, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberán presentar un análisis sobre los efectos del incremento del ingreso mínimo mensual en el empleo formal, la informalidad laboral y la estructura salarial del país. Para ello, se encomendó al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la elaboración de un estudio técnico, el cual deberá ser remitido al Congreso en un plazo de ocho meses desde la publicación de la Ley. Lo anterior, con el fin de fortalecer la evidencia disponible para la toma de decisiones de política pública.

De igual forma, se incrementaron los valores y tramos de ingresos de la AF y del SUF, para reforzar la seguridad económica de los hogares con menores recursos. También, se dispuso un subsidio transitorio dirigido a las Mipymes, destinado a aliviar el impacto que generan en sus estructuras de costos salariales los reajustes del IMM. Este subsidio surgió de un acuerdo con la mayoría de las organizaciones pertenecientes al Consejo Nacional Consultivo de las Empresas de Menor Tamaño (EMT). En conjunto, estas medidas han contribuido no solo a resguardar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, sino también a fomentar la formalización laboral, incidiendo positivamente en la calidad del empleo.

En este contexto, en 2024 se modificó el funcionamiento de la AF y el SUF con el propósito de corregir los incentivos que favorecían la permanencia en la informalidad de las personas beneficiarias y fomentar su transición hacia el empleo formal. A través de la Ley N° 21.685, se estableció la extensión por un período de dos años de los beneficios asociados al SUF para aquellas personas que accedan a un empleo asalariado, reduciendo así el desincentivo que genera la pérdida inmediata de beneficios sociales al formalizar su situación laboral. Al reducir estos costos de transición, esta medida permite el acceso a los sistemas de protección social y derechos laborales, sin descuidar la calidad del empleo y la participación laboral en los segmentos más vulnerables de la población.

Durante este periodo también fue publicada la Ley N° 21.628, con fecha 31 de octubre de 2023, que 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. La referida Ley introdujo modificaciones al Seguro de Cesantía con el propósito de fortalecerlo frente al desempleo y ampliar su cobertura. Esta normativa flexibilizó los requisitos de acceso permitiendo que un mayor número de personas trabajadoras puedan acceder a las prestaciones financiadas a través de las Cuentas Individuales por Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario. Además, incrementó los montos de los beneficios al elevar las tasas de reemplazo durante los primeros meses de desempleo, beneficiando especialmente a las personas trabajadoras con contratos a plazo fijo, por obra o faena. Esta iniciativa también incorporó ajustes normativos orientados a mejorar la capacidad de respuesta frente a situaciones excepcionales, como desastres de origen natural o emergencias sanitarias que impliquen la paralización de actividades, fortaleciendo las atribuciones de la autoridad para implementar medidas de apoyo oportunas.

En julio de 2025 fue ingresado al Congreso Nacional el proyecto de Ley que Crea un nuevo sistema de subsidio unificado al empleo (Boletín 17641-13), en primer trámite constitucional al cierre estadístico de este informe (ver Recuadro VII.B.). Esta iniciativa tiene como objetivo incentivar la inserción y permanencia en el empleo formal de los grupos prioritarios de la población, mediante la entrega de un subsidio a las personas trabajadoras y a sus empleadores. También, el proyecto busca modernizar, simplificar e integrar algunos de los subsidios existentes, consolidando así una herramienta más eficiente y focalizada en promover el empleo formal.

El nuevo sistema está especialmente dirigido a aquellos grupos de la población que enfrentan mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral formal, y que presentan altos niveles de informalidad laboral, tales como jóvenes, mujeres, personas mayores y personas con discapacidad. Para ello, contempla la entrega de un subsidio cuyo monto varía entre un 10% y un 20% de la remuneración bruta mensual de la persona trabajadora, y su modo de distribución entre empleador y persona trabajadora será determinado mediante un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social suscrito por el Ministerio de Hacienda. Este beneficio podrá extenderse por un período máximo de doce meses. Además, el proyecto permite modificar los parámetros que determinan los beneficios y la población beneficiaria a fin de responder de manera oportuna y eficiente a los desafíos que enfrente el mercado laboral.

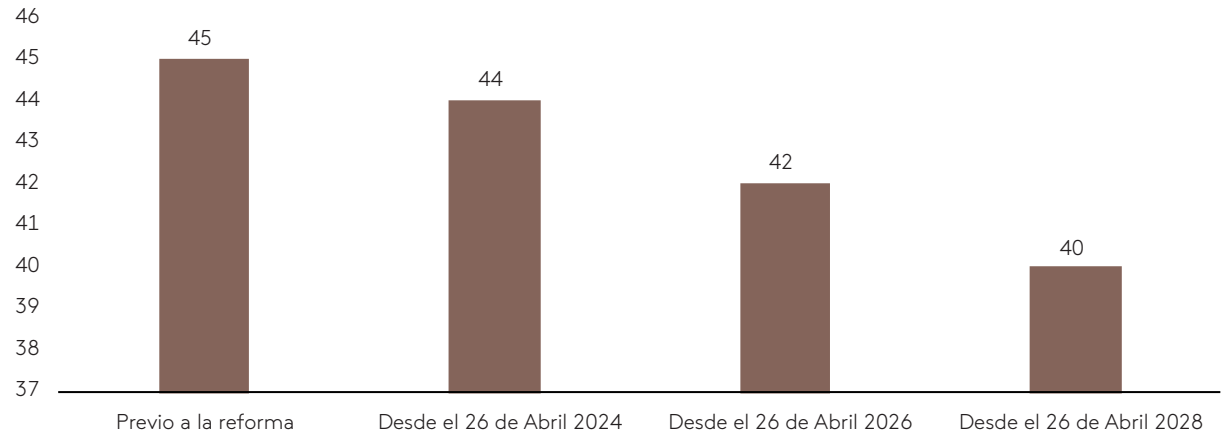
Iniciativas que han contribuido a mejorar la calidad del empleo mediante la construcción de entornos laborales más inclusivos, equitativos y corresponsables

En este período también se han aprobado y presentado al Congreso otras iniciativas que han contribuido a mejorar la calidad del empleo al fortalecer los estándares laborales en materias fundamentales del trabajo decente. Una de las más relevantes para la población asalariada corresponde a Ley N° 21.561, publicada el 26 de abril de 2023, que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Esta normativa reduce gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales para las personas trabajadoras regidas por dicho cuerpo legal. Esta disminución se aplicará de forma progresiva en un plazo de cinco años, comenzando en abril de 2024 con la reducción de la jornada de 45 a 44 horas semanales, seguida de la disminución a 42 horas a partir del 26 de abril de 2026, hasta alcanzar 40 horas semanales a contar del 26 de abril de 2028 (Gráfico VII.2.3.2).

GRÁFICO VII.2.3.2

Gradualidad de reducción de la jornada laboral

(horas semanales)



FUENTE: Ministerio de Hacienda en base a Ley N° 21.561.

Para apoyar esta transición, especialmente en las Mipymes, esta iniciativa incluye medidas complementarias como capacitaciones y asistencia técnica a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), además de la fiscalización asistida de la Dirección del Trabajo. Asimismo, incorpora disposiciones orientadas a fortalecer el cumplimiento de la normativa y mejorar la calidad del empleo, tales como la compensación de horas extraordinarias con días de descanso y la implementación de sistemas electrónicos de control de asistencia. Adicionalmente, promueve la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante la incorporación de una banda horaria flexible de dos horas, que permite a madres, padres y personas que tengan el cuidado personal de niños y niñas de hasta doce años, adelantar o retrasar en una hora el inicio de su jornada laboral.

La Ley N° 21.561 constituye un avance sustantivo hacia una organización del trabajo más equitativa y alineada con los estándares internacionales de trabajo decente. Al modernizar la legislación laboral, esta iniciativa fortalece los derechos de las personas trabajadoras y promueve condiciones laborales que resguardan su bienestar y calidad de vida. Asimismo, impulsa la formalización del empleo y favorece el desarrollo de ambientes laborales más inclusivos y centrados en las personas.

Entre otras medidas, también se encuentran la promoción de ambientes laborales más seguros y libres de violencia, el reconocimiento de los roles de cuidado como un componente esencial de la vida laboral, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, y el derecho a condiciones más equitativas en materia de remuneración entre mujeres y hombres.

En este contexto, en enero de 2024 fue publicada la Ley N° 21.643, que 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 (Ley Karin). Esta normativa, que entró en vigencia en agosto del mismo año, extiende y precisa los conceptos vinculados al acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y

no discriminación. Además, fortalece el rol de la Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República, fortaleciendo las garantías en los procesos de investigación de denuncias. La ley también establece la obligación de los empleadores e instituciones del Estado de implementar protocolos de prevención y procedimientos de investigación ante situaciones de acoso y violencia.

La Ley Karin se enmarca en uno de los compromisos internacionales adquiridos por Chile, en particular con la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación N° 206, orientadas a la promoción de los espacios laborales libres de violencia. En este sentido, esta normativa contribuye a mejorar la calidad del empleo al establecer un marco institucional que fortalece la protección de la dignidad, el bienestar e integridad de las personas trabajadoras.

Durante este periodo también fue aprobada la Ley N° 21.645, publicada el 29 de diciembre de 2023, que Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. Esta normativa, en vigencia desde enero de 2024, reconoce el derecho a realizar trabajo a distancia o teletrabajo a las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado personal de niños o niñas menores de catorce años, o de personas en situación de dependencia moderada o severa de cualquier edad, y que no perciban remuneración por dicha labor. En estos casos, se permite que puedan desempeñar parte o la totalidad de la jornada de trabajo bajo esta modalidad, en la medida que la naturaleza de sus funciones así lo permita. Asimismo, establece el derecho preferente de estos trabajadores para hacer uso del feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares, junto con la posibilidad de solicitar ajustes transitorios en los turnos o en la distribución de la jornada laboral durante dicho período, en atención a sus responsabilidades de cuidado.

Esta Ley representa un avance relevante hacia el desarrollo de un entorno laboral más equitativo al reconocer y visibilizar los roles de cuidado dentro del mundo del trabajo. Mediante el fortalecimiento del teletrabajo, la priorización del uso del feriado legal durante las vacaciones escolares y la posibilidad de adaptar temporalmente la jornada de trabajo durante este periodo; esta iniciativa contribuye a reducir las brechas de género en las responsabilidades de cuidado y el uso del tiempo, fomentando la participación laboral y promoviendo la formalización del empleo.

En 2024 el Gobierno impulsó el proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Boletín 10576-13, refundido con los Boletines 12719-13 y 14139-34), en segundo trámite constitucional al cierre estadístico de este informe. Esta iniciativa tiene el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, conforme al Convenio N° 100 de la OIT. Entre sus principales disposiciones se encuentra la incorporación del concepto de "trabajo de igual valor", el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación salarial, y la conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones. Además, establece obligaciones de transparencia salarial, como la entrega de información desagregada por sexo y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones en las grandes empresas, los cuales deberán definir las estrategias y medidas para abordar y reducir las brechas salariales existentes. Estas medidas buscan avanzar hacia una estructura salarial más equitativa, promoviendo entornos laborales que reconozcan y respeten la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

En conjunto, estas iniciativas reflejan una estrategia orientada a fortalecer el empleo formal en el país, incrementar los ingresos laborales de las personas trabajadoras, ampliar la cobertura de la protección social y laboral, y promover la conciliación entre la vida personal, familiar y personal. Estas medidas permiten avanzar hacia un mercado laboral con mayores niveles de equidad y protección, contribuyendo a mejorar la calidad del empleo en el país.

RECUADRO VII.B.

SUBSIDIO UNIFICADO AL EMPLEO (SUE)

El proyecto de Ley que crea un nuevo sistema de Subsidio Unificado al Empleo (SUE) fue ingresado al Congreso el 1 de julio de 2025 (Boletín 17641-13), en primer trámite constitucional al cierre estadístico de este informe, habiendo sido aprobado en particular por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados y derivado a la Comisión de Hacienda. La iniciativa busca modernizar y simplificar el sistema de subsidios laborales, unificando en un solo instrumento el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el Subsidio Previsional para Trabajadores Jóvenes.

El SUE se propone como una herramienta concreta para fomentar la creación de empleo formal, con especial foco en mujeres, jóvenes, personas mayores de 55 años y personas con discapacidad, además, considera un enfoque en las pequeñas y medianas empresas, para facilitar nuevas contrataciones formales. La propuesta contempla un subsidio combinado de hasta $185.000 mensuales entre empleador y trabajador, más del doble de los montos actuales, aplicable hasta por doce meses por beneficiario. Se espera que entre en vigencia durante el primer semestre de 2026, con administración directa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), asegurando cobertura nacional y simplificación de trámites.

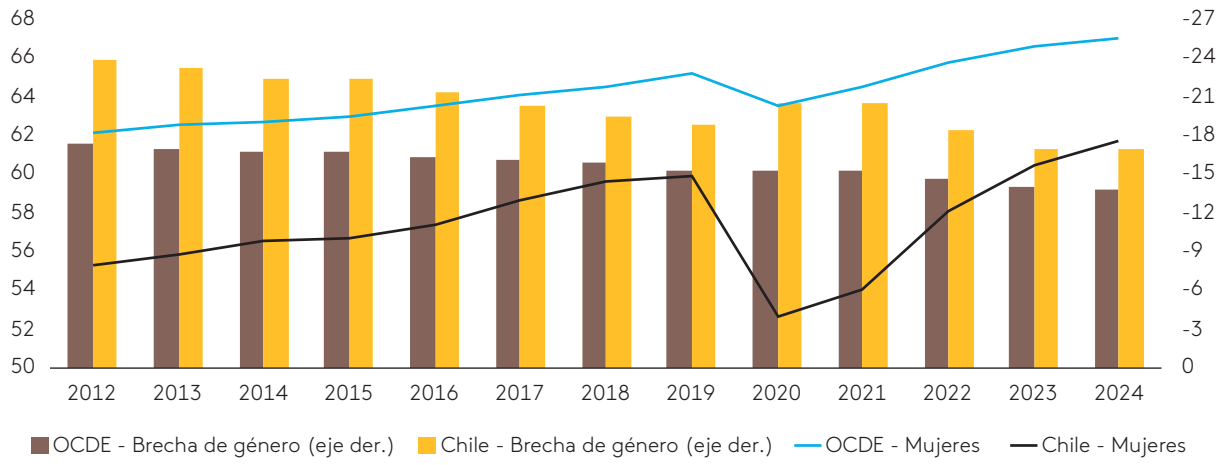
Una innovación relevante del SUE es la incorporación de flexibilidad normativa, que permitirá ajustar parámetros como montos, duración o cobertura sin necesidad de reformar la ley cada vez que cambien las condiciones del mercado laboral. Con ello, el Estado contará con una política más focalizada y eficiente, que facilitará la contratación formal, reducirá la informalidad y optimizará el uso de recursos fiscales. Así, el SUE se proyecta como un paso importante en la modernización de las políticas laborales del país, contribuyendo a una inserción más inclusiva y sostenible en el mercado de trabajo.

VII.2.4. Evolución de la participación laboral femenina y medidas aprobadas que la impulsan

La participación laboral femenina ha mostrado una sostenida recuperación tras el impacto negativo de la pandemia. A partir de 2022 esta recuperación fue significativa, superando en 2024 los niveles previos a la crisis sanitaria. Ese año, la tasa de participación de las mujeres en la población de 15 a 64 años alcanzó 61,8% (Gráfico VII.2.4.1). No obstante, persisten brechas relevantes: por un lado, la participación femenina en Chile se mantiene por debajo del promedio de la OCDE (67,1%); por otro, la diferencia respecto a la participación masculina a nivel nacional sigue siendo considerable, con una brecha de 16,9 puntos porcentuales negativa.

GRÁFICO VII.2.4.1

Tasa de participación laboral femenina (1) y brecha de género (2) en población entre 15 y 64 años
(porcentaje, puntos porcentuales)



NOTA: (1) Tasa de participación para la población entre 15 y 64 años. (2) La brecha de género corresponde a la diferencia de la tasa de participación entre mujeres y hombres.

FUENTE: OCDE y Ministerio de Hacienda en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

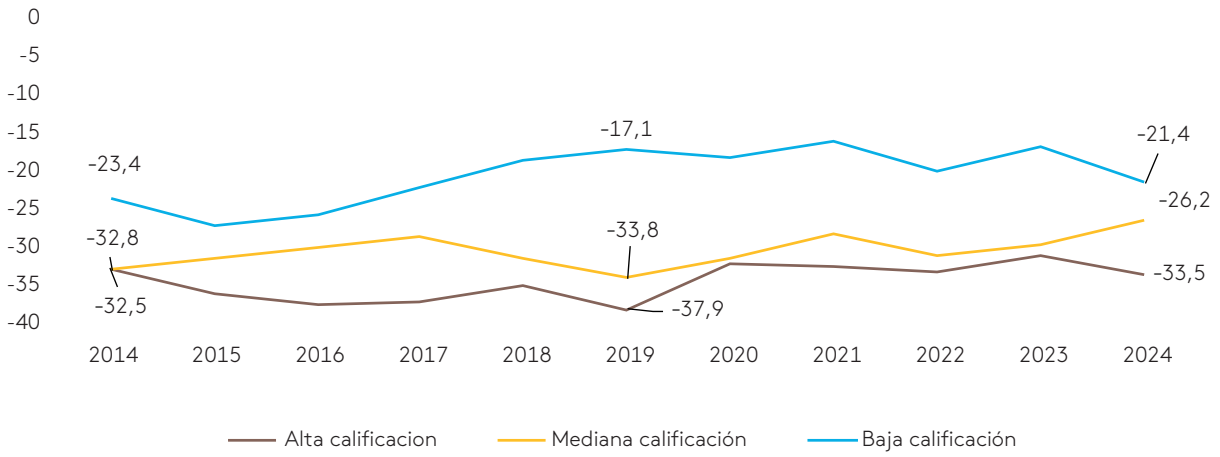
La participación de las mujeres en el empleo muestra una marcada segregación vertical, ya que solo llega al 30% en los puestos de mayor jerarquía (directorios, gerencias y administraciones) en 2024. Esta desigualdad es clara si se considera que la participación femenina es de 43% en el empleo total, de 52,4% en profesionales, científicos e intelectuales; y de 53,2% en técnicos y profesionales de nivel medio. Para enfrentar este desafío, el actual Gobierno tramitó en el Congreso la Ley N° 21.757 para aumentar la participación de mujeres en puestos de alta dirección de empresas (ver Recuadro VII.D.).

En los ingresos también se observan diferencias importantes. Los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE dan cuenta de una brecha de género de -24,4% para el ingreso medio en 2024, un incremento respecto al año 2023 que mostraba una brecha de -23,3%. Pese a este aumento,

la brecha es menor a los niveles de prepandemia, y se ubica a 3,7 pp. del nivel de 2019. Los resultados de la encuesta muestran que, entre personas que ejercen ocupaciones de similar complejidad y responsabilidad, la brecha es mayor a medida que aumenta el nivel de calificación (Gráfico VII.2.4.2). Así, para 2024 la brecha de ingreso medio de la ocupación principal fue de -33,5% para el segmento de alta calificación, -26,2% para calificación mediana y -21,4% para calificación baja.

GRÁFICO VII.2.4.2

Brecha de ingreso medio de ocupación principal (1), según calificación (2)
(ingreso medio mujeres vs hombres, porcentaje)



NOTA: (1) La Brecha se calcula tomando el ingreso promedio de cada sexo y grupo ocupacional, empleando la definición de "ocupado" en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), es decir, aquellos cuya ocupación principal es la misma que tenían en el mes de referencia. (2)Empleos de alta calificación corresponde a los grupos ocupacionales 1, 2 y 3 (Directores, gerentes y administradores; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio); mediana calificación comprende a los grupos del 4 al 8 (Personal de apoyo administrativo; trabajadores de servicios y vendedores; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; operadores de máquina y ensambladores), y la baja calificación corresponde a los trabajadores en el grupo 9 (Ocupaciones elementales).

FUENTE: Ministerio de Hacienda en base a INE.

Para enfrentar esta falencia y avanzar en la búsqueda de mayor equidad en el mercado del trabajo, en julio del año 2024 el Gobierno presentó indicaciones al proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo, buscando consagrar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor (ver Subsección VII.2.3).

Las políticas dirigidas a promover el empleo formal femenino no solo mejoran la autonomía económica de las mujeres, sino que también pueden mejorar el crecimiento, la productividad y la competitividad de la economía. Un estudio realizado para el grupo de países OCDE, estimó que cerrar las brechas de género en la participación y en las horas de trabajo tendría como resultado un aumento promedio del 9,2% del PIB en los países de la OCDE para 2060, agregando alrededor de 0,23 puntos

porcentuales al crecimiento anual promedio (OCDE, 2023)[6]. En la misma línea, estudios para países del Cono Sur han planteado que eliminar las barreras ocupacionales de las mujeres, como la discriminación salarial o la falta de capital humano, podría incrementar el PIB en un rango de entre 4% y 15%[7]. En Chile, el Comité de Expertos sobre Espacio Fiscal y Crecimiento Tendencial (2023) estimó que reducir la brecha de participación laboral femenina al nivel de la OCDE podría aumentar el PIB en 1,8 puntos porcentuales, con impactos positivos en los ingresos fiscales[8].

En este período se han propuesto diversas iniciativas legales para promover y facilitar la incorporación de las mujeres al empleo formal como la Ley N° 21.645, publicada el 29 de diciembre de 2023, que Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, y la Ley N° 21.561, publicada el 26 de abril de 2023, que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral (ver Subsección VII.2.3). Las investigaciones concluyen que la flexibilidad en los arreglos laborales y el teletrabajo pueden ser eficaces para reducir las penalizaciones salariales que enfrentan las madres trabajadoras, especialmente aquellas con mayor nivel de educación[9].

A su vez, desde el Gobierno se han impulsado acciones para promover la participación de empresas lideradas por mujeres en las compras públicas. En 2022, la Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra) actualizó su Directiva N°20, que entrega recomendaciones a los organismos públicos para incluir la perspectiva de género en las compras públicas. A contar de este hito, se procedió a automatizar la entrega del Sello Empresa Mujer a todos los proveedores del Estado que cumplieran con los criterios establecidos. Este sello permite a los compradores públicos incluir este distintivo como criterio de evaluación para compras directas menores de diez UTM, favoreciendo a empresas lideradas por mujeres.

Por otro lado, actualmente se encuentran en tramitación el proyecto de Ley que Equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna (ver Recuadro VII.C.) Esta iniciativa busca universalizar este derecho para las mujeres trabajadoras quitando la restricción de mínimo de 20 trabajadoras que contempla la regulación actual. En la misma línea, se encuentra el proyecto de Ley que reconoce el derecho al cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (Boletín 16905-31), en segundo tramite constitucional al cierre estadístico de este informe, que posibilita el avance hacia la corresponsabilidad social y de género en materia de cuidados.

6 OECD (2023), Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?, OECD Publishing, Paris. Informe disponible en el siguiente link: doi.org/10.1787/67d48024-en

7 Frisancho, V., & Heideken, V. Q. V. (Eds.) (2022), Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth. Inter-American Development Bank.

8 Informe disponible en el siguiente link: pactofiscal.cl/documentos/pacto-fiscal-informe-del-comite-de-expertos-sobre-espacio-fiscal-y-crecimiento

9 Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019), "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. Work and Occupations, 46(1).

En esta misma línea, la Ley N° 21.753, publicada el 18 de julio del presente año, que moderniza la oferta en la educación parvularia, forma parte de la agenda Sala Cuna para Chile, con énfasis en la regulación, la calidad y la actualización del sistema. Entre sus principales medidas se encuentran la prohibición de la doble matrícula, orientada a optimizar los cupos disponibles, y la creación de un registro oficial de establecimientos y sostenedores. Con ello se busca favorecer el acceso y la inserción laboral de las mujeres, a través de una mayor disponibilidad de información sobre la oferta educativa y sus características.

Finalmente, la legislación tendiente a abordar la violencia basada en género en los ambientes laborales como la Ley Karin (ver Subsección VII.2.3), permiten crear entornos laborales más seguros para las mujeres y mejorar las condiciones en que acceden al mundo del trabajo.

RECUADRO VII.C.

SALA CUNA

El Gobierno del Presidente Gabriel Boric presentó en mayo de 2024 una indicación sustitutiva al texto del proyecto de Ley que equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna (Boletín 14782-13). Este proyecto amplía el derecho a sala cuna para madres y padres trabajadores independientes y dependientes regidos por el Código del Trabajo, cuyos hijos e hijas sean menores de dos años, siendo los empleadores quienes deberán proveer cobertura a este derecho. Para lo anterior se crea un fondo de sala cuna que tendrá por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna por parte de los empleadores. Este fondo estará compuesto por:

i. Aportes en cotización de un 0,2% de la renta imponible de los trabajadores, de cargo de los empleadores y trabajadores independientes.
ii. La rentabilidad que genere la inversión de los recursos del fondo.
iii. Un aporte fiscal.

El fondo es un patrimonio independiente y separado del Tesoro Público y de todo otro patrimonio bajo administración fiscal.

Dada la ampliación del acceso a la sala cuna, el proyecto de ley permite que la obligación de proveer acceso a sala cuna por parte de los empleadores se puede ejecutar también en instituciones de la oferta pública de sala cuna, que incluyen JUNJI (administración directa o Vía Transferencia de Fondos) e Integra, aspecto que hoy no se encuentra permitido. Los establecimientos donde se otorgue cumplimiento al derecho a sala cuna en virtud de la obligación que tienen los empleadores, deben contar con reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Educación, de forma tal de asegurar estándares de calidad.

Ampliar el derecho a sala cuna y eliminar las barreras que contribuyen a la menor participación de mujeres en el mercado laboral – a través de la eliminación de un desincentivo para la contratación de ellas por parte de los empleadores, equiparando los costos de contratación entre mujeres y hombres – es fundamental para aumentar su participación laboral, avanzar en una mayor corresponsabilidad parental y mejorar la productividad del país.

Al cierre estadístico de este informe el proyecto se encuentra en tramitación en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado en primer trámite constitucional, con urgencia por parte del Ejecutivo.

VII.2.5. Análisis II Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT)

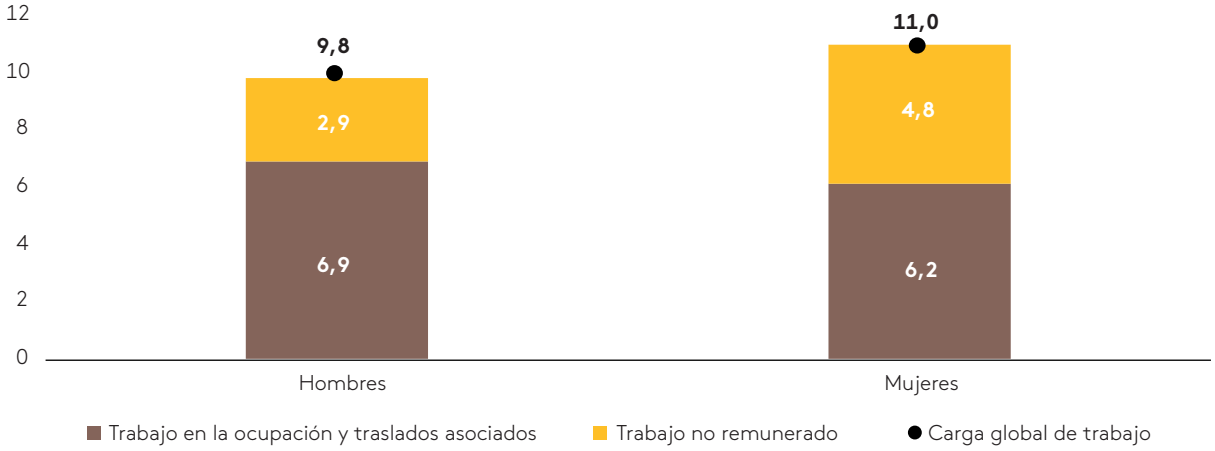
La distribución desigual del trabajo no remunerado es una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral. Los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT) 2023, muestran que se mantienen marcadas diferencias entre hombres y mujeres en las horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado (Gráfico VII.2.5.1). Las mujeres ocupadas dedican 1,9 horas más que los hombres al trabajo no remunerado, y al observar la carga global de trabajo, trabajan 1,2 horas más que los hombres en un día tipo, tanto en labores remuneradas como no remuneradas.

La desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres influye directamente en las posibilidades que tienen las mujeres de acceder a un ingreso y su autonomía económica. Según la ENE, en el año móvil terminado en julio de 2025 las mujeres fuera del mercado del trabajo por razones familiares permanentes fueron alrededor del 25%, frente a un 2,6% de los hombres. La evidencia indica que estas barreras aparecen desde edades tempranas, limitando las posibilidades de las mujeres jóvenes de acceder a su autonomía económica.

GRÁFICO VII.2.5.1

Trabajo en la ocupación y traslados, Trabajo no remunerado y Carga global de trabajo en población de 15 años y más, según sexo en día tipo

(horas)



NOTA: La carga global de trabajo es el promedio de tiempo destinado a todas las actividades de trabajo sobre el universo de las personas que realizan algún tipo de trabajo. Esta estimación no equivale necesariamente a la suma los promedios de tiempo destinados al trabajo en la ocupación y trabajo no remunerado, ya que cada uno se calcula sobre su propio universo de participantes, el que puede variar respecto de los participantes de la carga global de trabajo.

FUENTE: Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2023.

RECUADRO VII.D.

REPORTE DE INDICADORES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS EN CHILE

El Ministerio de Hacienda ha colaborado con la fundación ChileMujeres en la elaboración del Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile[10] desde 2022. Alcanzar mayores niveles de igualdad en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado, requiere de un esfuerzo conjunto y coordinado entre el Estado, el sector empresarial y la sociedad civil. Para eso, contar con información sistemática y actualizada sobre la participación laboral femenina en las empresas del país es esencial para orientar políticas efectivas.

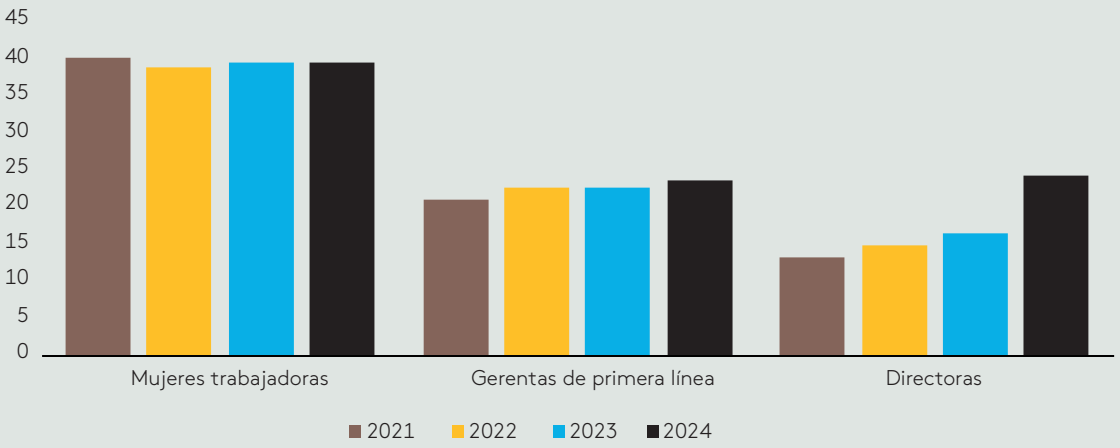
El reporte de 2024 entrega información relevante de la participación de mujeres en empresas en Chile, y permite analizar la tendencia en los últimos cuatro años. Se observa que entre 2021 y 2024, el total de trabajadoras en las empresas se ha situado en torno al 40%, proporción que no ha variado significativamente en los últimos años (Gráfico VII.D.1), y llegó a su menor nivel en 2022 con 38,8%.

10 Más información en el siguiente link: www.chilemujeres.cl/reporte-de-indicadores-de-genero-de-empresas-en-chile/. Se utilizan datos de las empresas que reportan a la CMF acorde a la NCG N°386 y NCG N°461.

Las cifras de participación disminuyen al analizar la incidencia de mujeres en los directorios y como gerentas de primera línea. En el primer caso, las directoras alcanzan 24%, con un aumento significativo de once puntos porcentuales entre 2021 y 2024. Por su parte, la participación de gerentas de primera línea presenta una leve tendencia al alza durante este período, observándose un incremento de 2,8 puntos porcentuales respecto al 2021, situándose en 23,6% en 2024. Pese a este crecimiento, la proporción respecto al total de personas en cargos gerenciales es aún bastante baja. Como referencia, en países OCDE la participación de mujeres en puestos gerenciales es alrededor de un tercio. La representación de mujeres en puestos gerenciales requiere atención no solo por razones de equidad sino también porque su inclusión en estos niveles genera un mayor impacto en el desempeño de las empresas[11].

GRÁFICO VII.D.1

Tasa de participación de mujeres en las empresas según nivel jerárquico entre 2021 y 2024
(porcentaje)



FUENTE: Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024.

Junto a los avances por incorporar a las mujeres en las empresas, se encuentran también las "Empresas Cero", aquellas que no tienen representación de mujeres. Respecto al total, se mantiene la tendencia de que un porcentaje menor de empresas no cuentan con mujeres (1,6%), cifra que se ha mantenido prácticamente constante desde 2021. La proporción de "Empresas Cero" aumenta cuando se consideran los cargos de mayor responsabilidad, ya que en 2024 145 organizaciones (38,5%) no tuvieron a ninguna mujer en gerencias de primera línea, observándose un aumento respecto al año anterior (2023: 34,2%).En el caso de las empresas sin mujeres en sus directorios, estas llegaron a 34,7% en 2024, una importante caída respecto al año anterior (2023: 40,3%) y que da cuenta de una tendencia a la baja de este indicador que se encontraba en 46,2% en 2021.

11 André, C. et al. (2023), "Promoting gender equality to strengthen economic growth and resilience", OECD Economics Department Working Papers, No. 1776, OECD Publishing, Paris. Más información en el siguiente link: doi.org/10.1787/54090c29-en.

Otro elemento que interviene directamente sobre la autonomía económica de las mujeres es la brecha de género que existe en las remuneraciones. La brecha presentada en el informe se divide en dos estamentos: ejecutivo y administrativo y medio[12]. En el nivel ejecutivo la brecha ha disminuido 1,3 puntos porcentuales desde 2021, ubicándose en 9,7% en 2024. Por otra parte, las diferencias salariales en nivel administrativo y medio no presentan mayor variación, ubicándose en 9,4% en 2024 (2021: 9,3%). Es necesario considerar que la muestra es solo de empresas privadas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), ya que la brecha de ingresos medios mensual estimada para la población en la ESI 2024 alcanza 24,4% (ver Subsección VII.2.4).

Para avanzar en la participación de las mujeres, uno de los focos del Gobierno durante este período ha sido aumentar la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados. En esta línea se enmarcan iniciativas como los llamados a licitaciones y desarrollo de proyectos con perspectiva de género del Ministerio de Obras Públicas, que aseguran la incorporación de mujeres en puestos de trabajo de obras y servicios de construcción. Otra iniciativa importante es Energía+Mujeres[13] del Ministerio de Energía que, mediante una alianza pública-privada de carácter voluntario, busca resolver las barreras y disminuir las brechas de género que permitan incluir el talento de mujeres en el sector de energía.

El lento avance de la participación de las mujeres en puestos relevantes da cuenta de la importancia de la Ley N° 21.757, publicada el 19 de agosto de 2025, que Establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, conocida también como Ley Más Mujeres en Directorios. Esta iniciativa impulsada en conjunto por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, busca aumentar gradualmente la participación de mujeres en la alta dirección de empresas, para reducir la histórica brecha de género en espacios de toma de decisión. La Ley plantea una cuota máxima sugerida de 60% de representación, tanto de hombres o de mujeres, en las planas altas empresariales. La implementación será gradual, inicialmente la sugerencia es establecer una cuota de 80, 70 y luego 60%.

12 Para el cálculo se consideran las entidades que informan bajo ambas normas (NCG N°386 y NCG N°461). Se analizan 65 empresas para el nivel Ejecutivo y 97 empresas para el nivel Administrativo y Medio.

13 Más información en el siguiente link: energia.gob.cl/Energ%C3%ADam%C3%A1sMujer

RECUADRO VII.E.

PARIDAD DE GÉNERO EN POSICIONES DE LIDERAZGO EN EL SECTOR PÚBLICO

La participación de mujeres en puestos de liderazgo y el compromiso con la paridad en el sector público, es un esfuerzo que se inició hace una década y que ha sido retomado por la actual administración. Asimismo, la Ley Nº 21.356, publicada el 3 de julio de 2021, que Establece la representación de género en los directorios de Empresas Públicas y Sociedades del Estado que indica, señala que las personas de un mismo género no podrán exceder el 60% del total de los miembros de los directorios de dichas entidades.

En este marco, la participación de las mujeres en los directorios de empresas del Comité Sistema de Empresas-SEP ha mostrado un aumento en los últimos años, alcanzando 51% en 2022 y 46% en 2024. Por su parte, si se consideran las 28 empresas estatales las mujeres representaron un 39% de los puestos directivos en 2024, aumentando su participación si se contrasta con que la presencia de mujeres en directorios era de 37% en 2021. En las empresas estatales también se aprecia un incremento constante de las mujeres en los puestos gerenciales con un 20% en 2022 y 24% en 2024.

En el Gobierno Central, la presencia de mujeres ha crecido marginalmente. En 2023, las mujeres representaron el 62,6% del total, lo que refleja un aumento de 0,3 puntos porcentuales respecto a 2021. Asimismo, se observa un avance sostenido en los cargos directivos, donde la representación femenina alcanzó 44,9% en 2023. Esta cifra supera en 1,9 puntos porcentuales el nivel de 2021, lo que confirma una tendencia positiva en materia de equidad.

A los avances en cargos directivos y de mayor responsabilidad en el Gobierno Central y en las empresas del Estado, se suman los esfuerzos realizados por el Servicio Civil para disminuir las barreras y sesgos de género en la postulación, selección y nombramiento de mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP). Como resultado de las medidas implementadas, se ha observado un avance en la participación de mujeres en cargos de alta responsabilidad. En 2024, el segundo nivel jerárquico registró un 36,2% de nombramientos de mujeres, lo que representa un incremento de tres puntos porcentuales en comparación con 2021. Sin embargo, en el primer nivel jerárquico, la proporción de mujeres nombradas alcanzó el 34,1% en 2024, lo que implica una disminución de 2,4 puntos porcentuales respecto al 2021.

Gran parte de las iniciativas llevadas adelante por el Servicio Civil se han enfocado en la importante diferencia que existe en el número de mujeres y hombres que postulan a los cargos. Los resultados de las iniciativas muestran un avance, ya que en 2024 un 30,9% de las postulaciones de cargos de nivel I y 28,6% de las de nivel II correspondieron a mujeres, lo supone un incremento de 4,3 y 6,1 puntos porcentuales respecto a 2021.

Asimismo, con el fin de potenciar el talento y liderazgo de mujeres en la dirección pública, se realizaron talleres dirigidos a directivas del SADP de primer y segundo nivel jerárquico en el marco del Memorándum de Entendimiento entre el Ministerio de Hacienda y ONU Mujeres. Estos talleres, se desarrollaron a lo largo del país entre 2023 y 2024 con la participación de 75 directivas, y estuvieron dirigidos a potenciar el liderazgo de las mujeres en las instituciones que dirigen, entregar herramientas para proyectar sus carreras profesionales y la generación de redes laborales.

Seguridad económica y social en la Ley de Presupuestos 2026

Para 2026 el Presupuesto contiene recursos para los mejoramientos y construcciones de puentes en la Carretera Austral (Ruta 7) por $16 mil millones en las regiones de Aysén y los Lagos, así como la construcción del Puente sobre el Canal de Chacao que conecta las provincias de Chiloé y Llanquihue en la Región de Los Lagos, para lo que se destinarán $73.561 millones.

El Presupuesto 2026 permitirá completar la entrega de 260 mil viviendas durante el período de Gobierno, cumpliéndose así con la totalidad del Plan de Emergencia Habitacional. En cuanto a la mejora de las condiciones de infraestructura de los establecimientos educacionales públicos se destinarán $127.305 millones.

VII.3. SEGURIDAD PÚBLICA

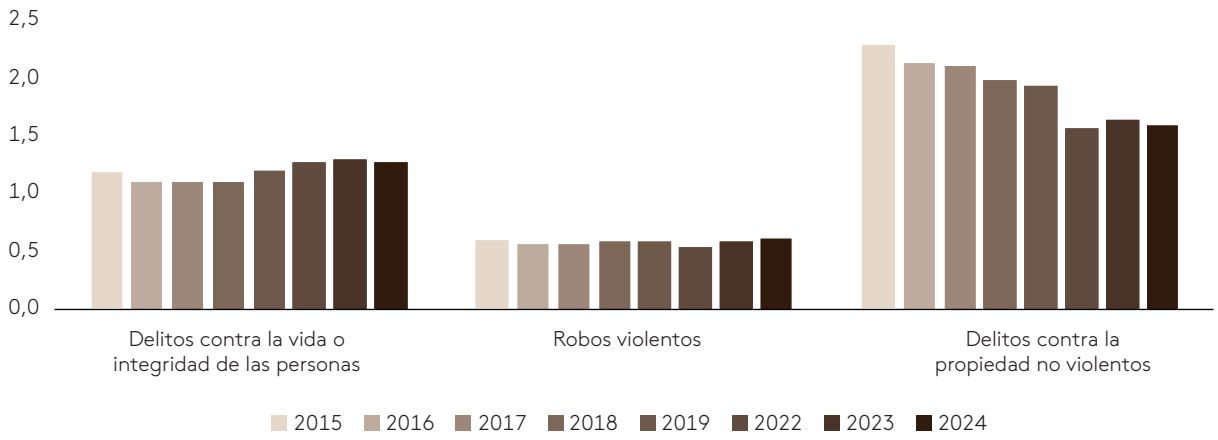
La estrategia para combatir la delincuencia y el crimen organizado que ha desarrollado el actual Gobierno ha considerado medidas como el aumento del presupuesto de orden y seguridad, nuevas políticas para combatir el crimen, la cifra más alta de leyes en materia de seguridad publicadas desde la llegada de la democracia, la creación del Ministerio de Seguridad Pública, entre otras.

De acuerdo con las cifras oficiales del Centro de Estudios y Análisis del Delito (CEAD), los casos policiales relacionados a delitos contra la vida o integridad de las personas presentaron una tasa de 1,3 casos cada 100 habitantes en 2024, manteniéndose casi sin cambios respecto a cifras de 2019 (1,2 cada 100 habitantes). La misma tendencia se observa para los casos de robos violentos, con una tasa de 0,6 cada 100 habitantes en 2019 y 2024. Respecto a los delitos contra la propiedad no violentos, estos han disminuido de forma significativa en la última década, pasando de una tasa de 2,3% en 2015 hasta 1,6% en 2024, con una caída importante en el año 2022 (Gráfico VII.3.1).

GRÁFICO VII.3.1

Casos policiales por tipo de delito

(casos policiales cada 100 habitantes, porcentaje)



FUENTE: Centro de Estudios y Análisis del Delito (CEAD), Subsecretaría de Prevención del Delito.

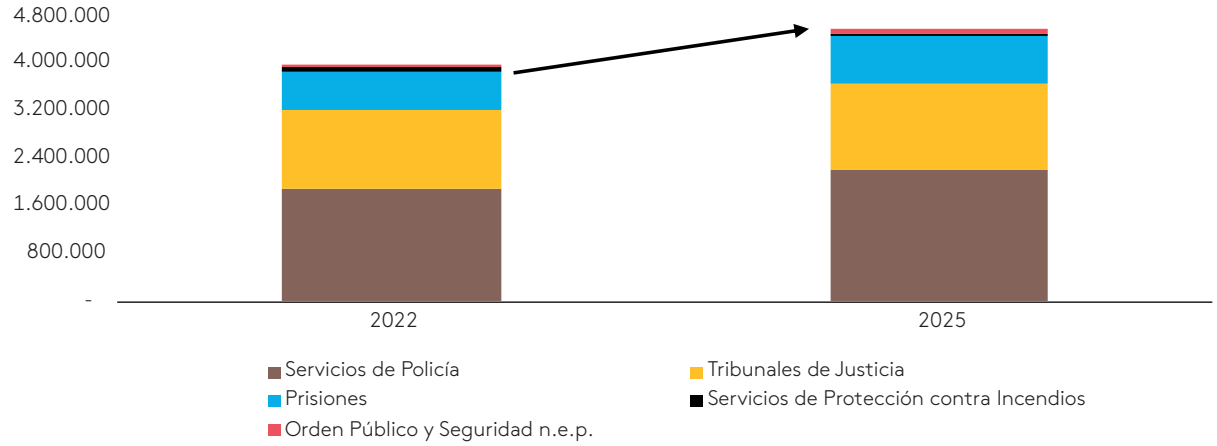
A pesar de que las cifras de delincuencia no muestran un empeoramiento en el país, la percepción de aumento de la delincuencia ha crecido de forma importante. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana (ENUSC) del INE, a nivel nacional la tasa de percepción de aumento de la delincuencia en el país ha crecido desde un 76,8% en el 2018 hasta 87,5% en el 2024, con un peak de 90,6% en el año 2022. Para las cifras de 2024, la principal fuente de información sobre la percepción de aumento de la delincuencia corresponde a noticias en televisión (49,7%) y redes sociales (27,2%), mientras que la experiencia personal y la información de familiares registran cifras significativamente más bajas, de 6,0% y 1,5%, respectivamente.

Para disminuir los casos de delitos y enfrentar el crimen organizado, el Gobierno ha implementado importantes medidas. Dentro de estas se encuentra el aumento histórico de destrucción de armas y las expulsiones migratorias, con un incremento anual de las expulsiones de 987% y 16% en 2023 y 2024, respectivamente. A su vez, se han reducido los ingresos fronterizos irregulares, llegando a 29.269 en 2024, 48% menos que en 2021 cuando se registró el récord de estos casos con 56.586. También se implementó la demolición de mausoleos narco y mejora de la infraestructura urbana, con nuevas luminarias y proyectos de teleprotección. El Servicio Nacional de Aduanas se fortaleció para luchar contra el crimen organizado incluyendo nuevos camiones escáner para los pasos fronterizos que permiten que el funcionariado de Aduanas especializado y entrenado en la revisión de imágenes, distingan mercancías ocultas entre la carga y/o la estructura de los camiones, buses o automóviles. También se ha aumentado la entrega de vehículos a Carabineros de Chile y a la Policía De Investigaciones de Chile (PDI) en el marco del Plan Nacional contra el Crimen Organizado y el programa Modelo Territorial Cero, este último orientado a la investigación de armas y el patrimonio ilícito de bandas criminales, así como el microtráfico.

Con todo, el gasto en seguridad pública ha aumentado de forma significativa en pro de mejorar el bienestar de todos los habitantes del país. Entre 2022 y 2025 el presupuesto total destinado para este tipo de materias ha aumentado 15,3% en términos reales, equivalente a $611.631 millones de pesos adicionales. En este periodo destaca el aumento de $309.581 millones para los servicios de policía, $137.365 millones de pesos adicionales para los Tribunales de Justicia y $130.624 millones de pesos más para las prisiones (Gráfico VII.3.2).

GRÁFICO VII.3.2

Gasto en seguridad pública 2022-2025
(millones de pesos de 2025)



FUENTE: Dipres.

Ministerio de Seguridad Pública

Tras 18 años en el Congreso, el actual Gobierno logró en 2024 la aprobación de la Ley N° 21.730, publicada el 5 de febrero de 2025, que crea el Ministerio de Seguridad Pública. Esta nueva cartera tiene como principal función colaborar con el Presidente de la República en materias relativas a resguardo, mantención y promoción de la seguridad y orden público, la prevención del delito y la protección de las personas en materias de seguridad. Esta institución forma parte de la estrategia del Gobierno para contar con un Estado más fuerte, con herramientas sólidas y eficaces para combatir el crimen y la violencia. El ministerio cuenta con dos subsecretarías: Subsecretaría de Seguridad Pública y Subsecretaría de Prevención del Delito.

Para lo anterior, la nueva institución debe coordinar y promover el trabajo conjunto con la Agencia Nacional de Inteligencia, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y los demás organismos competentes en la materia. Además, el Ministerio de Seguridad Pública propone al Presidente de la República iniciativas legales, reglamentarias y administrativas en las materias de su competencia, además de evaluar su aplicación.

La cartera también tiene entre sus tareas proponer la Política Nacional de Seguridad Pública. Esta política incluye una estrategia de prevención del delito, protección y atención de víctimas, y medidas de combate y prevención del crimen organizado y de actos terroristas. Además, deberá crear el Centro Integrado de Coordinación Policial (Cicpol), que será una unidad asesora del ministro de Seguridad Pública que estará a cargo de identificar situaciones de riesgo, coordinar operaciones policiales complejas y facilitar el intercambio de información entre sus integrantes y otras entidades públicas y privadas.

La Ley N° 21.730 también crea el Sistema Nacional de Protección Ciudadana, un mecanismo único de contacto con la ciudadanía ante delitos, siniestros viales, incendios, emergencias de salud, entre otros, similar al 911 de Estados Unidos. Esto permitirá entregar una primera respuesta coordinada entre policías, ambulancias, seguridad municipal y Fuerzas Armadas.

Finalmente, la Ley crea el Consejo Nacional de Seguridad Pública y el Consejo Nacional de Prevención del Delito, instancias de coordinación y colaboración del Sistema de Seguridad Pública para asesorar al ministerio en la elaboración de la Política Nacional de Seguridad Pública. El primero estará integrado por los ministros del Interior, Defensa Nacional, Hacienda, Justicia y Derechos Humanos; Fiscal Nacional, General Director de Carabineros, Director General de la PDI y Director Nacional de Gendarmería. El segundo estará integrado por los ministros del Interior, Defensa Nacional, Hacienda, Justicia y Derechos Humanos, Desarrollo Social y Familia, Educación, Vivienda y Urbanismo, Mujer y la Equidad de Género; y el General Director de Carabineros.

Subsistema de Inteligencia Económica

En los últimos años se ha hecho evidente la presencia de un nuevo tipo de criminalidad en Chile que exige respuestas más sofisticadas. Los indicios de una mayor presencia de organizaciones criminales requieren un Estado proactivo y mejor preparado para su control. La compleja y multifacética naturaleza del crimen organizado, demanda la asociatividad y coordinación de todas las instituciones con competencias en su prevención, neutralización y persecución, volviéndose clave para ello potenciar el intercambio de información y la inteligencia del Estado. Lo anterior, con el fin de anticipar, enfrentar y desbaratar la presencia o intentos de instalación de organizaciones criminales en el país, generándose al alero del ecosistema de modernización la interoperabilidad de unidades especializadas.

Para enfrentar este desafío se presentó el proyecto de Ley que Crea el Subsistema de Inteligencia Económica y establece otras medidas para la prevención y alerta de actividades que digan relación con el crimen organizado (Boletín 15975-25), en segundo trámite constitucional. Su objetivo es facilitar la persecución de la ruta del dinero proveniente del lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y otros delitos vinculados al crimen organizado a través de tres ejes: fortalecimiento del ecosistema inteligencia y análisis económico; prevención y detección temprana de operaciones económicas sospechosas y mejores facultades intrusivas y sancionatorias. El proyecto amplía el objeto de la Unidad de Análisis Financiero (UAF) a prevenir e impedir la utilización del sistema financiero y de otros sectores de la actividad económica, para la comisión de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, también al crimen organizado.

Seguridad Pública en la Ley de Presupuestos 2026

La seguridad es un derecho y es deber del Estado garantizarla como tal. Gracias a los compromisos de este Gobierno, se invertirán al año 2030, en total, $900 mil millones en infraestructura carcelaria, lo que permitirá sumar más de quince mil nuevas plazas en cárceles.

En 2026 el foco estará en implementar una decena de leyes que refuerzan la institucionalidad de la seguridad pública. Destaca particularmente que por primer año comenzará a operar plenamente el nuevo Ministerio de Seguridad Pública, y que se asignan recursos a las distintas instituciones que participan en el combate contra el crimen organizado, fortaleciendo así la coordinación y efectividad del Estado en materia de seguridad pública. Con todo, los recursos para orden público y seguridad durante este Gobierno crecieron un 16,7%.

VII.4. EMERGENCIAS CLIMÁTICAS

Fondo Nacional de la Reconstrucción

El Fondo Nacional de la Reconstrucción (en adelante, "el Fondo") fue creado mediante la Ley N° 20.444, publicada el 28 de mayo de 2010, que Crea el Fondo Nacional de la Reconstrucción y establece mecanismos de incentivo tributario a las donaciones efectuadas en caso de catástrofe. Se activa por acto administrativo del Ministerio de Hacienda una vez que se decreta una zona de catástrofe, con una vigencia inicial de dos años, prorrogable mediante decreto. Este instrumento, que fue fundamental tras el terremoto de febrero de 2010, volvió a activarse durante los años 2023 y 2024 para apoyar a las personas afectadas por los incendios de febrero de 2023 en las regiones de Ñuble, Biobío y La Araucanía; las lluvias de junio y agosto de 2023 que impactaron la zona centro sur del país; los incendios de la Región de Valparaíso en febrero de 2024; y las precipitaciones intensas ocurridas en la Región del Biobío en junio de 2024 (Cuadro VII.4.1).

CUADRO VII.4.1

Catástrofes activadas en el Fondo Nacional de la Reconstrucción 2023 – 2025

	INCENDIOS FEB 2023		LLUVIAS JUN - AGO 2023		INCENDIO FEB 2024	LLUVIAS JUN 2024
REGIÓN AFECTADA	Ñuble y Biobío	La Araucanía	Metropolitana, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío	O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío	Provincia de Marga Marga y Valparaíso	Biobío
PERIODO ACTIVACIÓN FONDO	2 feb 2023-2 feb 2025	4 feb 2023-4 feb 2025	24 jun 2023-24 jun 2025	21 ago 2023-21 ago 2025	2 feb 2024-2 feb 2026	11 jun 2024-11 jun 2026
ESTADO ACTUAL CATÁSTROFE	Inactivo	Inactivo	Inactivo	Inactivo	Activo	Activo

FUENTE: Fondo Nacional de la Reconstrucción, Ministerio de Hacienda.

El Fondo, administrado por el Ministerio de Hacienda y apoyado por un Comité Asesor integrado por ministros designados, permite financiar obras de construcción, reconstrucción, reposición, remodelación, restauración o rehabilitación de infraestructura, patrimonio arquitectónico y equipamiento en zonas afectadas por catástrofes. Las donaciones, nacionales o internacionales, pueden efectuarse en dinero, especies o ejecución directa de obras, y otorga beneficios tributarios a quienes las realicen. Todos los proyectos deben ser previamente evaluados técnicamente por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para poder acceder al financiamiento.

En total, hasta septiembre de 2025, el Fondo contó con $5.417 millones para financiar proyectos de reconstrucción, los que se componen del saldo inicial existente en el Fondo al momento de la primera activación en febrero de 2023 y los aportes de privados y organismos internacionales que contribuyeron a la reconstrucción a través de esta vía (Cuadro VII.4.2).

CUADRO VII.4.2

Aportes al Fondo Nacional de la Reconstrucción 2023 – 2025
(millones de pesos)

	DONACIÓN DINERO	VALORACIÓN ESPECIES DONADAS	TOTAL
SALDO INICIAL DEL FONDO A FEB 2023	3.317		3.317
APORTES POR INCENDIOS FEB 2023	89	587	676
APORTES POR LLUVIAS JUNIO/AGOSTO 2023	0,3	34	34
APORTES POR INCENDIOS FEB 2024	478	912	1.390
TOTAL APORTES	3.884	1.533	5.417

FUENTE: Fondo Nacional de la Reconstrucción, Ministerio de Hacienda.

Dos de las cuatro catástrofes activadas desde el inicio del actual Gobierno ya se encuentran inhabilitadas para recibir aportes de reconstrucción. Durante el periodo febrero 2023 a septiembre de 2025, el Fondo financió un total de 79 proyectos, con aportes de privados por un total de $5.761 millones[14], en áreas como agricultura, desarrollo regional, educación, forestal, salud y vivienda. Las catástrofes con mayor monto financiado y número de proyectos fueron los incendios de febrero 2023 y febrero 2024 (Cuadro VII.4.3).

14 Considera monto de los convenios con ejecutores. Diferencia en relación con monto recaudación del Fondo se debe a que los proyectos ejecutados fueron por menor valor del asignado, obteniendo reintegros que permitieron financiar nuevos proyectos.

CUADRO VII.4.3

Proyectos financiados en cada Catástrofe con aportes de privados a través del Fondo
(millones de pesos)

	CATÁSTROFE				TOTAL
	INCENDIOS FEBRERO 2023	LLUVIAS JUNIO-AGOSTO 2023	INCENDIOS FEBRERO 2024	LLUVIAS JUNIO 2024	
Nº PROYECTOS	35	14	30	1	79
MONTO FINANCIADO	2.758	649	2.294	60	5.761

NOTA: Incendios febrero 2023 y lluvias junio/agosto 2023 comparten un mismo proyecto ejecutado con recursos del Fondo, por eso la suma del número de proyectos (80) no coincide con el total presentado (79).

FUENTE: Fondo Nacional de la Reconstrucción, Ministerio de Hacienda.

En sus inicios, el Fondo enfrentó diversas dificultades operativas para canalizar aportes de privados. La Secretaría Técnica no se encontraba plenamente operativa, por lo que fue necesario su despliegue simultáneo al levantamiento de los primeros proyectos. Además, la normativa exigía que los recursos fueran ejecutados por instituciones públicas, las mismas que estaban abocadas a la respuesta inmediata ante la emergencia, lo que ralentizó los procesos de reconstrucción.

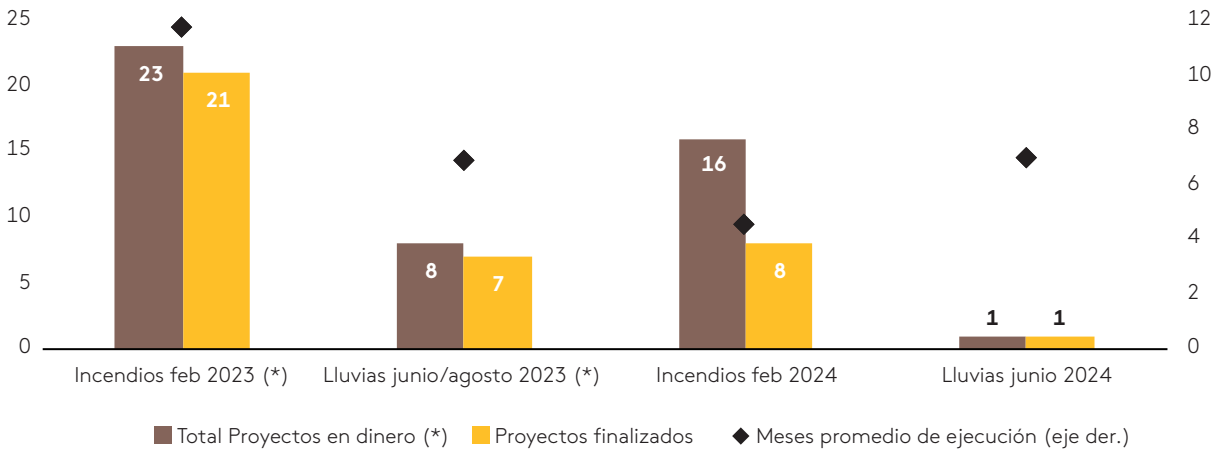
La modificación legal de junio de 2024 fue determinante, ya que permitió asignar fondos a ejecutores privados que contaran con experiencia en la materia a efectuar. Esta habilitación normativa ha permitido incorporar ocho ejecutores privados al cierre estadístico de este informe: siete para proyectos vinculados al incendio de febrero de 2024 y uno asociado a las lluvias de junio del mismo año, reduciendo de forma significativa los tiempos de ejecución de las obras finalizadas hasta la fecha (Gráfico VII.4.1). El promedio de ejecución de los convenios de donaciones en dinero[15], por parte de los privados, alcanzó 4,4 meses, por debajo de los 11,4 meses de entidades públicas[16].

15 Los convenios de ejecución de donaciones en dinero representan el 61% del total de los convenios.

16 El tiempo de ejecución considera el período entre la fecha de firma del convenio y el primer hito de entrega a la comunidad de la obra o equipamiento.

GRÁFICO VII.4.1

Número de proyectos y tiempos ejecución según catástrofes
(número de proyectos y meses promedio)



NOTA: (*) Incendios febrero 2023 y lluvias junio/agosto 2023, comparten un mismo proyecto ejecutado con recursos del Fondo.
FUENTE: Fondo Nacional de la Reconstrucción, Ministerio de Hacienda.

Este avance se suma a los esfuerzos sistemáticos de la Secretaría Técnica, que ha trabajado en la estandarización de los procesos operativos, mediante la elaboración de manuales, la habilitación de un sistema digital para la postulación y evaluación de proyectos, y la consolidación de un Comité Asesor, el cual ha sesionado en 32 oportunidades hasta la fecha. Asimismo, se fortaleció la página web del Fondo[17] como repositorio central de información pública, cumpliendo exigencias legales en materia de transparencia y trazabilidad.

A septiembre de 2025 la Secretaría Técnica se encuentra cerrando los proyectos correspondientes a las catástrofes de febrero y junio-agosto de 2023, con una fecha de término proyectada de dichos proyectos para febrero de 2026. Paralelamente, continúa el acompañamiento técnico a los 23 convenios vigentes y la asignación de recursos disponibles para iniciativas en evaluación por parte del Comité Asesor del Fondo. Se proyecta que, al finalizar el actual periodo de Gobierno, las gestiones asociadas a los incendios de febrero de 2024 en la Región de Valparaíso estén concluidas, quedando únicamente el seguimiento de convenios en ejecución.

Además de la canalización de recursos provenientes de privados a proyectos de reconstrucción, la Secretaría Técnica ha desarrollado alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil para contribuir al cumplimiento del Plan de Reconstrucción[18] del Gobierno. Esta articulación fue especialmente significativa en la respuesta a los incendios ocurridos en febrero de 2024 en la Región de Valparaíso, contexto en el cual la sociedad civil ejecutó en su totalidad cuatro medidas y está par-

17 Más información en el siguiente link: donaciones.hacienda.gob.cl/

18 Más información en el siguiente link: planreconstruccion.cl/#reconstruccion

ticipando parcialmente en otras catorce. Adicionalmente, se materializó la reconstrucción de seis sedes sociales pertenecientes a comunidades afectadas que no estaban consideradas en dicho plan. Los graves daños que provocaron estos incendios, impulsaron la creación del Fondo de Emergencia Transitorio para incendios, a través de la Ley N° 21.681, con un capital de $800 mil millones destinados exclusivamente a enfrentar las consecuencias de esta catástrofe. Los recursos de este fondo se utilizaron para la reposición y construcción de viviendas, equipamiento urbano, subsidios productivos y laborales, apoyo psicosocial, y la reconstrucción de infraestructura pública dañada.

Entre los desafíos que enfrenta la Secretaría Técnica del Fondo destacan: (i) consolidar e institucionalizar la participación de la sociedad civil en la ejecución de recursos del Fondo y el financiamiento de obras del Plan de Reconstrucción del Gobierno; (ii) fortalecer la capacidad institucional para enfrentar futuras catástrofes con mayor agilidad y transparencia; (iii) participar activamente en la discusión sobre una nueva institucionalidad de la reconstrucción; y (iv) consolidar la modificación del reglamento del Fondo para aumentar la eficiencia de su respuesta.

Seguro contra terremotos

Considerando el costo fiscal que representan los desastres naturales, particularmente los terremotos dada la condición sísmica del país, Chile finalizó en marzo de 2023 la contratación de un seguro contra este tipo de eventos. El objetivo de esta póliza es cubrir el impacto financiero que eventos sísmicos de alta intensidad, pero poco frecuentes, podrían generar en el manejo de la política fiscal y el nivel de deuda pública.

Esta operación se realizó mediante la contratación de un seguro con el Banco Mundial -a través del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, entidad que emitió un Bono de Catástrofe (*CAT-bond*, por su denominación en inglés) por US$ 350 millones, vendido a inversionistas especializados, más la suscripción de contratos swap por US$ 280 millones con compañías de seguros y reaseguradoras. De esta manera, la cobertura total alcanzó un monto de US$ 630 millones, que corresponde al monto máximo de la cobertura ante la ocurrencia de determinados eventos. La cobertura contratada expira en marzo de 2026.

"Preparados y Resilientes en las Américas", un Programa Regional de Impacto en Gestión de Riesgo de desastres

América Latina y el Caribe es la segunda región más propensa a desastres en el mundo, con cerca de 1.500 eventos registrados entre 2000 y 2023, afectando a más de 180 millones de personas[19]. En los últimos años, Chile ha enfrentado sequías severas que han intensificado los incendios forestales. Durante los primeros días de febrero de 2023, incendios simultáneos consumieron 363 mil hectáreas en solo 72 horas, lo que representó el 83% de la superficie total afectada en la temporada de incen-

19 Más información en el siguiente link: www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/ambiente-y-desastres-naturales/iniciativas/preparados-y-resilientes-en-las

dios 2022-2023. El costo económico directo ascendió a US$ 882,7 millones, sin considerar los costos sociales y ambientales adicionales[20].

El Ministro de Hacienda, representante del país ante el BID, propuso a la Asamblea de Gobernadores crear un mecanismo de coordinación regional ante incendios forestales, para responder de forma efectiva y rápida. Su diseño fue tomando forma durante 2023 y 2024 al alero de la Plataforma Regional de Cambio Climático de Ministerios de Hacienda, Economía y Finanzas de América Latina y el Caribe. Gran parte de esa primera etapa consistió en el levantamiento de un catastro de iniciativas ya existentes, las que se despliegan de forma atomizada, con heterogeneidad de objetivos y participación de países, muchas veces duplicando esfuerzos.

Siendo conscientes de que se necesita mucho más para abarcar los desafíos de resiliencia ante desastres naturales, el BID, copatrocinado por Chile, lanzó durante las reuniones anuales de las Asambleas de Gobernadores en Santiago 2025, el Programa "Preparados y Resilientes en las Américas" que da varios pasos adicionales con respecto al trabajo en curso. En primer lugar, extiende el alcance desde incendios forestales a otros desastres naturales, como por ejemplo inundaciones y huracanes. En segundo lugar, integra las iniciativas catastradas en la región bajo un paraguas que permite potenciar sinergias y alcanzar una coordinación eficiente evitando duplicaciones de esfuerzos. En tercer lugar, crea y pone a disposición una herramienta o Risk Hub con información de acceso abierto, que permitirá mejorar la identificación y gestión de riesgos. Por último, permite a los países conocer y acceder a soluciones financieras de forma tal de minimizar el impacto en las finanzas públicas y la estabilidad financiera. El BID contribuye no solo a coordinar estos esfuerzos, sino que aporta con su experiencia y capacidades de asistencia técnica y financiera.

Emergencia Climáticas en la Ley de Presupuestos 2026

El Presupuesto 2026 continúa con el fortalecimiento de la institucionalidad para responder a emergencias y catástrofes acrecentadas por el cambio climático. El Presupuesto del Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (Senapred) aumentará 28% en relación al año 2023.

En CONAF, para el programa de Manejo del Fuego, se destinarán $129.611 millones para permitir la operación de sus 283 brigadas de combate de incendios forestales, el arriendo de 61 aeronaves y la operación de seis aeronaves institucionales. Además, en el programa de Gestión Forestal se destinarán $34.505 millones para financiar las funciones de fiscalización y operación forestal.

20 Más información en el siguiente link: www.hacienda.cl/areas-de-trabajo/politicas-macroeconomicas/informes/informe-de-costos-de-incendios-forestales-al-3-de-abril