

2026

Balance de Gestión Integral

Etapas 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Dirección del Trabajo



Principales resultados de la gestión 2025 según sus objetivos estratégicos de la Dirección del Trabajo¹

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Sergio Santibáñez Catalán, Director (s) del Trabajo Laura Vásquez Rodríguez, Subdirectora (s) del Trabajo	Giorgio Boccardo Bosoni, Ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, Subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos²

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia de forma oportuna, eficiente y eficaz mediante el uso de tecnologías de la información que permitan aplicar la inteligencia inspectiva, tanto para los procesos de fiscalización reactiva como para la fiscalización de oficio por programa, incorporando además la fiscalización electrónica como una herramienta de amplia cobertura.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
En el marco de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que refuerza la prevención y sanción del acoso y la violencia laboral (en concordancia con el Convenio N° 190 de la OIT), el Departamento de Inspección ejecutó en 2025 el Programa Nacional de Fiscalización para verificar la adopción de protocolos y la correcta tramitación de investigaciones internas. Se aplicó inteligencia inspectiva, seleccionando 400 empresas a nivel nacional, priorizando aquellas con derivaciones a la Dirección del Trabajo o denuncias calificadas como vulneraciones laborales. De las 400	

¹ Las autoridades ministeriales y del servicio corresponden a aquellas vigentes al momento de emitir este informe
² La redacción de las acciones y justificación corresponde a un auto reporte elaborado íntegramente por el Servicio responsable de acuerdo con las directrices impartidas por la Dirección de Presupuestos

fiscalizaciones planificadas en el marco del Programa Nacional de Fiscalización de la Ley Karin, se ejecutaron 378, con un cumplimiento del 94,5%. De estas, 155 finalizaron con la aplicación de multa administrativa, mientras que las 223 restantes no derivaron en sanción. En términos sancionatorios, las 155 fiscalizaciones con multa generaron un total de 135,87 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM) y 5.450 Unidades Tributarias mensuales (UTM).	
--	--

ACCIÓN 2

En relación con la Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral, la Dirección del Trabajo ejecutó el Programa Nacional de Inspección, enfocado en:

- a) verificar la comunicación electrónica oportuna del cumplimiento de la obligación legal durante enero; y
- b) constatar la no contratación de una persona de recursos humanos certificada en inclusión laboral.

El programa, diseñado mediante cruce de datos como herramienta de inteligencia inspectiva, tuvo alcance nacional y contempló 3.271 fiscalizaciones electrónicas entre el 24 de octubre y el 30 de noviembre de 2025. De ellas, 150 concluyeron con multa y 3.121 sin sanción. Las sanciones aplicadas totalizaron 5.760 UTM al cierre del programa.

ACCIÓN 3

En el Programa de Mejoramiento de la Calidad de los Servicios 2025 (PMCS), la Subsecretaría del Trabajo solicitó a la Dirección del Trabajo crear un indicador para medir acciones contra la informalidad laboral basadas en inteligencia inspectiva. Se estableció: Porcentaje de RUT únicos incorporados al Plan Nacional de Fiscalización que regularizan el registro de contrato en el Registro Electrónico Laboral (REL).

Mediante metodología de Business Intelligence (BI), con datos del Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE) y del REL, se identificaron 2.000 empleadores con presuntos incumplimientos en el registro contractual. Se ejecutaron 2.000 fiscalizaciones: 1.138 con multa y 862 sin sanción. El monto estimado de multas ascendió a \$4.000.623.892.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Las acciones ejecutadas por la Dirección del Trabajo en 2025 reflejan un enfoque integral y estratégico para garantizar el trabajo decente y condiciones laborales justas. La implementación del Programa Nacional de Fiscalización de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) demuestra cómo la supervisión de protocolos internos y la correcta tramitación de denuncias de acoso y violencia laboral contribuye a la prevención de vulneraciones

en el ámbito laboral, asegurando entornos de trabajo seguros y respetuosos, en línea con los estándares internacionales del Convenio N° 190 de la OIT. La aplicación de inteligencia inspectiva permitió focalizar los esfuerzos en empresas de mayor riesgo, maximizando la eficiencia de la fiscalización y logrando un impacto concreto mediante sanciones económicas significativas, lo que refuerza la cultura del cumplimiento y la protección de los trabajadores. En paralelo, el Programa Nacional de Inspección sobre Inclusión Laboral, amparado en la Ley N° 21.015, evidencia la capacidad de la Dirección del Trabajo para supervisar de manera masiva y eficiente el cumplimiento de obligaciones legales relacionadas con la inclusión laboral. La fiscalización electrónica, apoyada en cruces de información y análisis de datos, permitió abarcar más de 3.200 empleadores a nivel nacional, demostrando que la tecnología no solo incrementa la cobertura de las inspecciones, sino que también asegura la oportunidad, eficacia y eficiencia de la gestión inspectiva. Las sanciones aplicadas reflejan la efectividad del programa en la promoción de prácticas laborales inclusivas y justas. Finalmente, el Programa de Mejoramiento de la Calidad de los Servicios 2025, enfocado en la formalización laboral y el combate a la informalidad, evidencia un enfoque estratégico basado en inteligencia de datos y fiscalización basada en evidencia, mediante el uso del Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE) y el Registro Electrónico Laboral (REL). La identificación de 2.000 empleadores con presuntos incumplimientos y la fiscalización consecuente, que incluyó la imposición de más de mil multas, refuerza la protección de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores cuenten con contratos formales y condiciones laborales justas. La medición del cumplimiento mediante indicadores claros permite un seguimiento continuo de los resultados y la efectividad de las políticas implementadas.

equitativas. Asimismo, permite verificar la aplicación del enfoque de género en la doctrina institucional y consolidar criterios orientadores para trabajadores, trabajadoras, empleadores, empleadoras y organizaciones sindicales.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La Ley 21.561 requirió la elaboración de dictámenes que buscaban establecer el correcto sentido y alcance de esta y dar respuesta ante las consultas sobre su alcance a un caso concreto, a través de respuestas de nuestros usuarios (ordinarios). Establecer doctrina a este respecto, permite garantizar relaciones laborales modernas y asegurar el trabajo decente.

El Plan de modernización de los Derechos Fundamentales, el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo y Ley N°21.643 (Ley Karin), se enfocó en la actualización de procesos y marco instruccional en materia de Derechos Fundamentales, con especial atención en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual dentro de los ambientes de trabajo, con el propósito de erradicar cualquier tipo de violencia en estos lugares.

Además, se implementó una nueva infraestructura informática (SGI, Sistema de Gestión Inspectiva) para los procesos de vulneración de Derechos Fundamentales, actos de discriminación y acoso laboral/sexual a la luz de los desafíos impuestos por las legislaciones precitadas. Lo anterior, con especial énfasis en el enfoque de género, contribuyendo de esa manera con el diálogo social, sentando bases sólidas de trabajo decente en los ambientes la

Respecto de los dictámenes y ordinarios que fueron calificados con enfoque de Género respaldan la estrategia institucional de promover relaciones laborales más justas y equitativas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Durante el año 2025, se realizaron 1.078.992 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios en las Inspecciones del Trabajo, con un tiempo promedio de espera de 32 minutos para recibir atención presencial en las 55 Oficinas que cuentan con Sistema de Gestión de Filas. Además, se dio respuesta a 1.459 requerimientos de OIRS presencial, con un tiempo promedio de respuesta de 5,45 días hábiles.

**ACCIÓN 2**

Rediseñó el modelo de atención telefónica, implementando fila en espera, entre otras innovaciones tecnológicas. En total, se atendieron 297.217 llamadas a través del Fono Consulta Laboral 600 450 4000. Durante el año 2025, este número telefónico también se habilitó en feriados irrenunciables y en procesos electorales presidenciales y parlamentarios, instancia en la cual se recibieron un total de 149 denuncias de personas trabajadoras por eventuales incumplimientos de la legislación laboral vigente. El rediseño del modelo de atención telefónica y la ampliación de su funcionamiento permiten mejorar la calidad, pertinencia e inclusión del servicio, ampliar la cobertura institucional y fortalecer mecanismos de participación ciudadana. En consecuencia, se materializa el objetivo estratégico, al consolidar un modelo de atención más accesible, oportuno, inclusivo y centrado en las necesidades reales de las personas usuarias.

ACCIÓN 3

En la atención virtual, se respondieron 29.325 requerimientos de OIRS virtual, con un tiempo promedio de respuesta de 3,22 días hábiles. De este total, 19.345 fueron respondidos por la línea de Atención de Usuarios. Asimismo, se atendieron 56.240 consultas laborales virtuales, con un tiempo promedio de respuesta de 1,04 días hábiles.

También destaca la consolidación de la centralización operativa para la implementación de la Ley N°21.643 (Ley Karin). Se pre clasificaron alrededor de 5.000 denuncias, en las cuales se realizó una revisión preliminar de antecedentes, cumpliendo con el plazo legal de 2 días hábiles en caso de determinar medidas de resguardo.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Todas las acciones señaladas dan cuenta de una gestión institucional centrada en las personas usuarias. Medidas como el aumento del Sistema de Gestión de Filas de 50 a 55 oficinas, el rediseño del modelo de atención telefónica y los reducidos tiempos promedio de respuesta en la atención virtual contribuyeron a optimizar y gestionar los tiempos de atención, mejorando la calidad de atención a las personas usuarias y la rapidez de las respuestas entregadas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover las instancias de dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Se Capacitó a 6.030 dirigentes y dirigentas sindicales en más de una oportunidad en materias con enfoque de género y a 6.828 dirigentes y dirigentas en materia de trabajo decente.

**ACCIÓN 2**

En la plataforma de capacitación en línea moodle (plataforma de teleformación gratuita, flexible y segura que permite gestionar, compartir recursos y realizar actividades interactivas en línea) para dirigentes y dirigentas sindicales se inscribieron 399 participantes en el curso de Género y sindicalismo 1, de los cuales aprobaron el curso un total de 137, mientras que en la Escuela de Formación Sindical se capacitó a 698 dirigentes y dirigentas sindicales en cursos de: Historia sindical; Derecho laboral II; Negociación colectiva I; Negociación colectiva III y Organización sindical interna I.

ACCIÓN 3

En materia de diálogo social los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) como instancias de diálogo permanente entre la Dirección del Trabajo (DT), representantes de trabajadores y empleadores (y a veces el sector académico), reunió a consejeros de cada Consejo Tripartito Regional de Usuarios en cada región, realizándose 137 actividades. A su vez, se realizaron 38 mesas de trabajo con una participación de 255 personas, efectuándose 126 reuniones.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente es un conjunto de estándares laborales que hacen referencia a la existencia de empleos que sean productivos, que ofrezcan un salario justo, que brinden seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, donde se respetan los derechos laborales y permitan entregar mejores perspectivas de desarrollo personal y social, así como

también la libertad para que las personas expresen sus opiniones e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres, la Dirección del Trabajo y, más específicamente, el Departamento de Relaciones Laborales, hacen continuos esfuerzos para su promoción e impulso en el ámbito laboral. De esta manera, ha generado programas de capacitación para dirigencias sindicales, con el objetivo de prepararlos técnicamente para el abordaje del diálogo social, hito primordial en la promoción del trabajo decente. Asimismo, habilita una Plataforma de Capacitación E-Learning para el mismo segmento que cuenta con curso que permiten dotar a las dirigencias de competencias técnicas y de género para participar activamente, aumentando la inclusión y acceso a instancias de formación y diálogo tripartito. Así, la capacitación se traduce en participación informada, efectiva y equitativa, fortaleciendo la institucionalidad sindical y las relaciones.

Estas acciones, están transversalizadas con la perspectiva de género en tanto consideran la asistencia preferencial en los programas de capacitación presenciales, y reconoce los tiempos de cuidados y flexibilidades necesarias para la formación de mujeres y personas al cuidado de otras con la puesta en marcha de la Plataforma e-learning que permite a las personas acceder a los cursos y su formación en el horario que más les convenga en un plazo amigable y no determinante. Sin perjuicio de aquello, la plataforma ofrece un curso específico sobre Género y sindicalismo que aborda los aspectos generales del concepto de género, su aplicación en la gestión sindical y las formas de abordar las problemáticas en torno a la división sexual del trabajo, segregación y otras que pueden trabajarse desde un ámbito sindical, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadoras pero también de trabajadores y, por tanto, también al impulso del trabajo decente en Chile.

