



► Ficha informativa - IRDS

Noviembre de 2025

El Consejo Superior Laboral de Chile

Maria Carolina Martins da Costa¹

Principales puntos

- El Consejo Superior Laboral (CSL) viene desempeñando un papel crucial en la regulación de las relaciones laborales en Chile, sirviendo como espacio institucionalizado para el diálogo social tripartito con el objetivo de fortalecer la cooperación, generar confianza y formular conjuntamente políticas laborales.
- El objetivo del Consejo es servir de instancia consultiva asesora de la autoridad a fin de crear políticas públicas destinadas a fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.
- La relevancia del Consejo radica en su capacidad para facilitar acuerdos entre actores sociales diversos, legitimar reformas y fortalecer y promover un diálogo social efectivo. Su trabajo ha tenido incidencia en la modernización de la legislación laboral, igualdad de género, y la seguridad social, entre otros.
- Este mecanismo de diálogo social tripartito institucionalizado sostenible mejora la calidad de las políticas laborales y fomenta una forma de gobernanza más inclusiva a través de la colaboración entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

Antecedentes

El diálogo social institucionalizado sostenible con miras a resolver importantes temas socioeconómicos puede mejorar la legitimidad y la eficacia de las políticas mediante el consenso, prevenir y resolver los conflictos laborales de manera más eficiente, apoyar la gobernanza democrática y

la toma de decisiones participativa, y fomentar la cohesión social y la estabilidad económica.²

En este sentido, las instituciones nacionales de diálogo social de más alto nivel son esenciales para promover la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas sociales y económicas.³

¹ Maria Carolina Martins da Costa es especialista en relaciones laborales y diálogo social de la Iniciativa Regional de la OIT para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina y el Caribe (IRDS) – Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. La autora desea expresar su agradecimiento por los comentarios y sugerencias aportados por Fabio Bertranou, director adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe; Gerson Martínez Ramos, oficial a cargo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina; Karen Rosales, especialista superior en actividades con empleadores, y Juan José Guilarte, especialista principal en actividades con trabajadores, ambos de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

² OIT, [Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 - América Latina y el Caribe](#), Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, p. 84.

³ OIT, [Informe sobre el Diálogo Social: El diálogo social en el más alto nivel para el desarrollo económico y el progreso social](#), Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, p. 4

Dentro de este marco, el Consejo Superior Laboral (CSL) viene desempeñando un papel crucial en la regulación de las relaciones laborales en Chile. Sirve como espacio institucionalizado para el diálogo social tripartito con el objetivo de fortalecer la cooperación, generar confianza y formular conjuntamente políticas laborales.

El Consejo Superior Laboral es una instancia tripartita y consultiva creada bajo la Ley Núm. 20.940 del 8 de septiembre de 2016, con la misión de colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones para fortalecer las relaciones laborales y promover el diálogo social en el país.⁴ Esta institución de diálogo social representa un espacio clave para la participación coordinada del gobierno, empleadores y trabajadores en la discusión de políticas públicas laborales, con el objetivo de construir un ambiente de relaciones laborales justas y modernas.

A lo largo del tiempo, el Consejo ha evolucionado en su composición y funciones, incorporando representantes de los principales sectores involucrados en el mundo del trabajo, y ha abordado temas estratégicos que impactan directamente en la normativa y prácticas laborales en Chile. Su trabajo ha tenido incidencia en la modernización de la legislación laboral, de las políticas de empleo, igualdad de género, y la seguridad social, entre otros.

La relevancia del Consejo radica en su capacidad para facilitar acuerdos entre actores sociales diversos, legitimar reformas y fortalecer y promover un diálogo social efectivo que contribuya a la estabilidad y justicia en las relaciones laborales.

Orígenes del Consejo Superior Laboral

América Latina y el Caribe es una región diversa, al igual que sus instituciones de diálogo social.⁵ A pesar de la

diversidad de los procesos de diálogo social en la región a lo largo del siglo XX, se puede afirmar que, a principios del siglo XXI, existe una clara tendencia hacia la institucionalización del diálogo social.⁶ Esta tendencia se basa en los esfuerzos de compromiso realizados en algunos países en la década de 1990 y responde a una necesidad generalizada en la mayoría de los países del continente de mantener la consolidación democrática y el consenso social en diversos procesos de toma de decisiones.⁷

En Chile, la evolución de las experiencias de diálogo social institucionalizado también se contextualizó durante la transición a la democracia. En este sentido, se puede destacar la firma del Acuerdo Marco entre los representantes del gobierno, de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en 28 de abril de 1990, que consideraba que el diálogo social tripartito tenía un rol fundamental en procurar que las relaciones laborales fuesen justas, equilibradas y que posibilitasen la participación.⁸

Asimismo, en los años siguientes, se destacaron experiencias importantes en materia de diálogo social. En 2000, se creó el Consejo de Diálogo Social, al cual se invitó a los representantes de la CPC y de la CUT, para, junto al gobierno, debatir temas económicos como el seguro de desempleo y la incorporación de la mujer al trabajo. Otras iniciativas en materia de diálogo social institucionalizado también han allanado el camino y dado forma al modelo de gobernanza de las relaciones laborales en el país, como, por ejemplo, Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo (CTRU)⁹, el Programa de Diálogo Social¹⁰, el Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral¹¹, y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales¹².

⁴ Véase [Ley Chile - Ley 20940 - Biblioteca del Congreso Nacional](#)

⁵ OIT, [Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 - América Latina y el Caribe](#), p. 24.

⁶ OIT, [Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 - América Latina y el Caribe](#), p. 24.

⁷ García Femenia, A., Morgado Valenzuela, E., y Rueda Catry, M., [Diálogo Social Institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú](#), Oficina de la OIT para la América Latina y el Caribe, Lima, 2007, p. 21-22.

⁸ Véase: [Acuerdo Marco, 27 de abril de 1990](#).

⁹ Véase: [Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios - DT - Dirección del Trabajo](#)

¹⁰ Véase: [Programa Diálogo Social - Departamento Diálogo Social](#)

¹¹ El "Acuerdo Nacional por el Empleo, la Capacitación y la Protección Laboral" de Chile fue un acuerdo tripartito firmado en 2009 entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores para apoyar el empleo y la capacitación laboral durante un período de recesión económica. Las principales medidas contenidas en este acuerdo se materializaron con la dictación de la Ley Núm. 20.351, de 2009, que incluía, entre otros instrumentos, el Permiso de Capacitación.

¹² Véase: [Inicio - Chilevalora](#). Véase también [Ley Núm. 20267 de 25 de junio de 2008](#).

La tendencia se mantuvo hasta la reforma laboral impulsada en 2016 por la administración de la presidenta Michelle Bachelet, denominada Agenda Laboral.¹³ Dentro de los contenidos de esta agenda se estableció la intención de realizar una reforma a las relaciones laborales teniendo en cuenta dos objetivos principales: i) ampliar y mejorar la calidad de la negociación colectiva, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes; y ii) fortalecer la participación sindical, promoviendo un movimiento sindical representativo y de calidad que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras.¹⁴

En este sentido, con miras a fortalecer el diálogo social, la reforma incorporó una nueva institucionalidad: el Consejo Superior Laboral (CSL). Instituido bajo el artículo 4 de la Ley Núm. 20.940, el Consejo emergió como la más alta instancia tripartita consultiva que articula la participación del gobierno, empleadores y trabajadores para colaborar en la formulación de políticas públicas laborales y promover la cultura del diálogo social. La creación del Consejo consolida un modelo de diálogo tripartito como política pública esencial para fortalecer la paz social y el desarrollo económico sostenible.

El 3 de marzo de 2017 se publicó su Reglamento y el 24 de mayo del mismo año se llevó a cabo la reunión de constitución del Consejo Superior Laboral (CSL).¹⁵

Objetivos del Consejo Superior Laboral

El objetivo del Consejo Superior Laboral es servir de instancia tripartita y consultiva asesora de la autoridad a fin de crear políticas públicas destinadas a fortalecer el diálogo

social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas.¹⁶

Para lograr lo anterior, el Consejo tiene como funciones siguientes¹⁷:

- Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo;
- Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad;
- Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país;
- Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas¹⁸;
- Informar las materias que se le encomienden expresamente a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- Rendir en el mes de abril de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y sus resultados al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Promover una reestructuración económica sostenible con beneficios compartidos; y
- Mejorar la productividad y la eficiencia para atraer inversiones.

¹³ Bachelet, M. [Unidad Documental Simple 043 - Mensaje que inicia Proyecto de Ley que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo](#), 29 de Diciembre de 2014.

¹⁴ Arellano Ortiz, P., Severin Concha, J. y Feres Nazarala, M. (editores), [Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo: Examen crítico de la ley N° 20.940](#) (Santiago, Thomson Reuters, 2016).

¹⁵ Véanse: [Reglamento del Consejo Superior Laboral](#) y [Se constituyó el Consejo Superior Laboral - Departamento Diálogo Social](#)

¹⁶ Véase: [Consejo Superior Laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

¹⁷ Artículo 5 de la [Ley Núm. 20940](#), de 2016, y artículo 3 del Decreto Núm. 6 de 2017, [Reglamento del Consejo Superior Laboral](#)

¹⁸ Al Consejo le corresponde formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, que tiene como objetivo financiar proyectos, programas y acciones en las áreas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores/as. Véase: [Fondo de Formación Sindical - Departamento Diálogo Social](#).

Estructura tripartita: gobierno, empleadores y trabajadores

El Consejo es esencialmente una institución tripartita de diálogo social a nivel nacional. De acuerdo con su Reglamento, está integrado por nueve miembros: tres consejeros/as designados por el gobierno; tres consejeros/as designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño y Tres consejeros/as designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país¹⁹:

- Un consejero designado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Un consejero designado por el Ministerio de Hacienda.
- Un consejero designado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Un consejero designado por el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño, contemplado en la ley Núm. 20.416 entre los representantes de las distintas entidades gremiales que lo integran.
- Dos consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país.
- Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país.

Además, sin perjuicio de la representación del Estado en sus consejeros designados, el o la Subsecretario(a) del Trabajo podrá participar en la instancia sólo con derecho a voz, a fin de mantener la armonía del voto tripartito en la instancia.

Los miembros del Consejo tienen mandato de cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. El reglamento indica que deberán contar con una reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo y establece los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los

integrantes del Consejo sean mujeres.²⁰ Asimismo, el Consejo elige entre sus miembros un (a) Presidente y un (a) Vicepresidente que tienen mandato de dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. Los integrantes del Consejo no son remunerados en sus funciones

El Presidente del Consejo corresponden las siguientes funciones: a) Dirigir las sesiones del Consejo; b) Representar al Consejo; c) Dar cumplimiento a los acuerdos del Consejo, y d) Todas aquellas que expresamente le sean asignadas en el reglamento.

Cabe destacar que, a lo largo de los años, la composición del Consejo ha evolucionado en cuanto al nivel de los consejeros designados por los actores tripartitos. En sus primeros años, el Consejo incluía principalmente a consejeros con formación más técnica. Sin embargo, en los últimos años ha habido una presencia significativa de representantes de alto nivel de los actores sociales, entre ellos los y las ministros (as) de Trabajo y Previsión Social, así como los y las presidentes de la CPC y la CUT.²¹ Esto pone de relieve la creciente importancia del Consejo en la configuración de la política pública en el ámbito laboral.

Funcionamiento del Consejo Superior Laboral

El Consejo puede sesionar ordinaria y extraordinariamente. Las sesiones ordinarias se efectuarán una vez al mes y las sesiones extraordinarias se celebrarán cuando su Presidente estime conveniente convocarlas para tal efecto, o en los casos en que a lo menos cinco de sus miembros en ejercicio soliciten su convocatoria.

La convocatoria deberá especificar su motivo y las materias que se someterán a consideración del Consejo. El Consejo sesionará con al menos cinco miembros y sus acuerdos y recomendaciones se adoptarán por mayoría absoluta de los presentes, con la posibilidad de desempate por la presidencia del Consejo.

Cuando se estime necesario, el Consejo podrá invitar a expertos o especialistas nacionales o extranjeros, vinculados a temas de su competencia. Asimismo, podrá solicitar la participación de funcionarios de la Administración del Estado.

¹⁹ Artículo 6° de la [Ley Núm. 20940](#), de 2016. Véase: [Consejo Superior Laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

²⁰ Artículos 7° y 8° del [Reglamento del Consejo Superior Laboral](#).

²¹ Véase: Integrantes [Consejo Superior Laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#) y Anexo 1.

El Consejo emite anualmente un informe público sobre sus actividades y sus actas son públicas.²²

Principales hitos y temas abordados en la discusión tripartita

El Consejo ha abordado temas clave para el mundo del trabajo en Chile desde su creación, facilitando el consenso tripartito en torno a recomendaciones que tienen el objetivo de legitimar políticas públicas sociales.

A continuación, se destacan algunas de las temáticas más relevantes debatidas en el seno del Consejo y que han resultado en cambios relevantes en las políticas públicas respectivas.

Modernización de la legislación laboral

El Consejo ha sido fundamental en las últimas reformas de carácter laboral. Durante sus primeros años de funcionamiento, se centró principalmente en supervisar a la implementación y aplicación de la reforma que lo creó y que tenía como objetivo modernizar las relaciones colectivas de trabajo. Para ello, sesionó en varias oportunidades, invitando a expertos del mundo público y privado a exponer sobre la implementación de la reforma y examinó indicadores trabajados por el Ministerio del Trabajo, junto con la Dirección del Trabajo.²³

Asimismo, el Consejo fue la instancia donde se logró un acuerdo con lineamientos para presentación de la propuesta gubernamental de la ley de reducción de la jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales.²⁴ Los integrantes del Consejo pertenecientes a los estamentos empleador y trabajador hicieron sus aportes al proyecto de ley y, durante el año de 2022, el Consejo recibió propuestas de organizaciones representativas de trabajadores y empleadores de distintos sectores de la economía, como minería y transportes de carga.²⁵ En dichas ocasiones, se destacó la necesidad de considerar las especiales circunstancias de los sistemas de turnos en los referidos sectores para la adaptabilidad de la jornada de 40 horas.

Además, para integrar las opiniones y posturas que hay sobre el tema, se realizaron 26 sesiones de audiencias públicas y abiertas a lo largo del país, en las que participaron más de 200 organizaciones representantes de la diversidad de actores del mundo del trabajo.²⁶

En este contexto, el Consejo concentró sus recomendaciones en una implementación gradual, flexible y adaptada a las necesidades de cada empresa y trabajador, con el objetivo de garantizar una transición exitosa y un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores, logrando un consenso que conllevó un acuerdo al respecto, que le dio legitimidad al proyecto de ley, avanzando con urgencia en el Congreso. El 26 de abril de 2024 entró en vigor en Chile la Ley Núm. 21.561, que contempla una disminución gradual de las horas de trabajo, por lo que en abril de 2026 se alcanzarán las 42 horas y ya en 2028 la Ley tendrá plena vigencia cuando se implementen las 40 horas de trabajo semanales.²⁷

El Consejo busca hacer una evaluación permanente de la implementación de distintas leyes adoptadas de relevancia para la gobernanza del mercado laboral, como, por ejemplo, la Ley Núm. 21.431 de 2024, de Plataformas Digitales, y la Ley Núm. 21.643 de 2024 (Ley Karin). Asimismo, sigue abordando temas clave, como informalidad, subsidios al empleo, productividad y salario vital.

Seguridad social – La reforma previsional

El Consejo fue un actor clave en los debates en torno a la Reforma Previsional, aprobada en 2025. En 2022, apoyó directamente el modelo de diálogo social tripartito para la reforma, basado en evidencia internacional en materia de diálogo social y gobernanza de reformas previsionales, con miras a acordar los principios de la seguridad social (como la universalidad, la suficiencia, la solidaridad, la sostenibilidad, la participación social y la responsabilidad del Estado) a una escala nacional, orientar el diseño y debate de la reforma, como también su necesaria

²² Véase: [Consejo Superior Laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

²³ Véanse: Consejo Superior Laboral, [Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales](#), 30 de abril de 2018, e [Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales](#), 30 de abril de 2019.

²⁴ Véase: [Consejo Superior Laboral ratifica compromisos de avanzar en reducción de jornada a 40 horas y con la reforma al sistema de pensiones - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

²⁵ Véase: Consejo Superior Laboral, [Actas de las sesiones ordinarias 2022](#).

²⁶ Véase: [Ley 40 Horas jornada laboral tramitación - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

²⁷ Véase: [Ley Chile - Ley 21561 - Biblioteca del Congreso Nacional](#)

legitimación ante la ciudadanía y especialmente ante trabajadores y empleadores.²⁸

En este marco, la metodología y el diseño de las actividades de trabajo de los Diálogos Sociales para la reforma de pensiones fueron desarrollados por la Subsecretaría de Previsión Social y aprobados por el Consejo, mediante los cuales se previeron a lo largo de todo el país 16 jornadas tripartitas.

La metodología aprobada buscó conformar espacios representativos, paritarios y participativos, reuniendo regionalmente a quienes formaban parte de la estructura tripartita representada por los integrantes del Consejo Superior Laboral, que se encargó de las convocatorias respectivas.²⁹ También se previeron aportes de organizaciones de la sociedad civil o de la ciudadanía, aunque no pertenecieran a los tres estamentos del diálogo social tripartito. Los Diálogos Sociales para la Reforma Previsional se iniciaron con un lanzamiento en la OIT Cono Sur el 27 de abril de 2022, donde asistieron también los integrantes del Consejo Superior Laboral.³⁰

Subcomisiones Sectoriales o temáticas

El Consejo tiene la facultad de constituir subcomisiones temáticas o sectoriales, “atendida la especialidad de la materia que se someta a consideración, debiendo siempre velar por que en la conformación de dichas comisiones se mantenga la representatividad tripartita”.³¹ En este marco, se crearon distintas subcomisiones sectoriales y temáticas desde 2019, entre ellas, la Comisión Sectorial Agrícola; Comisión Temática de Discapacidad; Comisión Temática de Implementación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006); y la Comisión Sectorial del Comercio.³²

Recientemente, cabe destacar las actividades de la Comisión Sectorial de Minería, instancia de diálogo social tripartito del sector minero, cuyo objetivo, entre otras tareas, era avanzar en la ratificación del Convenio sobre

seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) y en la reducción de la jornada de trabajo. Además, bajo los auspicios del Consejo, funciona la Comisión Sectorial para la Implementación del Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190).

Subcomisión Sectorial Minera

El diálogo social tripartito en el seno del Consejo posibilitó avances importantes hacia la protección de la salud y seguridad de los trabajadores del sector de minería. Cabe señalar que el sector minero es clave para la economía chilena, respondiendo por 13,6 por ciento del PIB y generando el casi 10 por ciento del empleo del país.³³

En agosto de 2022, se creó la Comisión Sectorial Minera, instancia de diálogo social tripartito sectorial conformada por representantes de las instituciones relevantes de gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector minero (representantes del Consejo Minero, de la Federación de Supervisores de la Minería Privada (FESUMIN) y de Federación Minera de Chile), con miras a avanzar en la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) y a discutir la implementación de la jornada de 40 horas en el sector minero.³⁴

En relación con la jornada de 40 horas, cabe destacar, como se mencionó anteriormente, las particularidades del proceso productivo continuo en las minas y la ubicación de las faenas dificultan la aplicación del sistema general de jornada de trabajo. En este contexto, la necesidad de adaptar la jornada de 40 horas al contexto del sector fue discutida ampliamente por los actores tripartitos, acordándose un sistema excepcional de distribución de las jornadas de trabajo y de descanso que fue contemplado en la ley aprobada.³⁵

En relación con el proceso de ratificación del Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas, tras

²⁸ Véase: [Consejo Superior Laboral define estructura y diseño de los diálogos para la reforma previsional: CUT y CPC liderarán nuevo período](#) «Diario y Radio Universidad Chile»

²⁹ Véase: [Informe Nacional: Diálogos por Pensiones Dignas](#), Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con Consejo Superior Laboral, Organización Internacional del Trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

³⁰ Véase: [Presentación Diálogos Sociales para la Reforma de las Pensiones](#) | International Labour Organization

³¹ Artículo 21 del [Reglamento del Consejo Superior Laboral](#).

³² Véanse: Consejo Superior Laboral: [Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N°](#)

[20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales](#), 30 de abril de 2019, p. 9-18, y [Acta de la 5ª sesión ordinaria](#), Octubre 2023.

³³ Bueno, C. [Nota Informativa de la OIT, Diálogo social tripartito en minería y el Convenio núm. 176 de la OIT. La experiencia de Chile](#), noviembre de 2023, p.1.

³⁴ [Resolución Exenta N° 1.468 de 12 de diciembre de 2022](#), del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

³⁵ Bueno, C. [Nota Informativa de la OIT, Diálogo social tripartito en minería y el Convenio núm. 176 de la OIT. La experiencia de Chile](#), p.3.

superar algunas diferencias iniciales, el proceso de diálogo social tripartito concluyó en octubre de 2023 con la adopción de un acuerdo tripartito orientado a la ratificación del Convenio núm. 176 y suscrito, por unanimidad, por todos los integrantes de la Comisión Sectorial Minera. Este acuerdo incluía compromisos tales como la adopción por parte de las empresas mineras de las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores; la definición del régimen de responsabilidad establecido en la legislación nacional para las empresas principales, los contratistas y los subcontratistas; la promoción de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y la colaboración para que las empresas mineras de menor tamaño pudieran cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.³⁶ La ratificación fue aprobada por el Senado de Chile en diciembre de 2023.

Subcomisión Sectorial de Implementación del Convenio Núm. 190

La Subcomisión fue constituida en agosto de 2023, con plazo inicial de 12 meses, prorrogables, y con el objetivo de analizar y avanzar en la Implementación del Convenio núm. 190, que fue ratificado por Chile el 8 de marzo de 2023. Tiene nueve integrantes titulares e igual número de suplentes. En cada caso son tres representantes por cada estamento: tres del Ejecutivo e igual número por los trabajadores y los empleadores.³⁷

Como uno de los resultados de su labor, la Subcomisión presentó al Consejo en septiembre de 2025 su primera Memoria Tripartita, la cual se envió a la OIT como parte de los compromisos de los mandantes en relación con el sistema de supervisión de normas internacionales del trabajo. El documento da cuenta de los avances y desafíos respecto a la materialización en el país del Convenio.³⁸ El principal avance, según el análisis tripartito, es el normativo, destacando la aprobación, promulgación e implementación de la Ley Karin, que establece que las empresas y los organismos estatales deben contar con un protocolo para prevenir estas conductas y busca garantizar entornos de trabajo seguros, dignos y libres de acoso.³⁹ El documento destaca, además, el carácter tripartito de todo

el proceso, con participación de Gobierno, trabajadores y empleadores.

En tanto, entre los principales desafíos, el documento tripartito menciona el fortalecimiento del marco legal con perspectiva de género; la ampliación de la cobertura a trabajadores informales y a honorarios; la incorporación de medidas de reparación efectivas; el robustecimiento de la institucionalidad y la capacitación; y el diseño de apoyos diferenciados para micro y pequeñas empresas.

La relevancia del Consejo Superior Laboral en la gobernanza de las relaciones laborales

El Consejo Superior Laboral institucionaliza el diálogo social como un mecanismo permanente para conformar acuerdos a la hora de abordar cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y las relaciones laborales en Chile. Este enfoque refuerza la legitimidad democrática y promueve la transparencia y la responsabilidad compartida al incorporar las perspectivas de los principales interlocutores sociales. Además, el Consejo tiene el potencial de mejorar la capacidad del Estado chileno para formular políticas que se ajusten a las normas internacionales del trabajo.

A lo largo de los años, el Consejo ha demostrado su capacidad de resiliencia y ha aumentado su influencia en la formulación de políticas sociales en el país. Durante la pandemia del Covid-19, por ejemplo, el funcionamiento regular del Consejo se vio parcialmente afectado por las restricciones sanitarias, lapso durante el cual las sesiones se llevaron a cabo de manera telemática por medio de videoconferencia, con regularidad y en cumplimiento de los quórums establecidos.

Igualmente, durante este periodo, dedicó sus deliberaciones a discutir temas de extrema relevancia en el contexto de la crisis sanitaria, haciendo propuestas como nuevas medidas para enfrentar la crisis económica generada, como, por ejemplo, en relación con el teletrabajo y la protección al empleo, teniendo en cuenta los cuatro

³⁶ Bueno, C. [Nota Informativa de la OIT, Diálogo social tripartito en minería y el Convenio núm. 176 de la OIT. La experiencia de Chile](#), p.5.

³⁷ Véase: [Consejo Superior Laboral constituye Subcomisión Sectorial para la Implementación del Convenio 190 de la OIT - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

³⁸ Véase: [Comisión Sectorial de Implementación del Convenio 190 presenta al Consejo Superior Laboral su primera Memoria Tripartita - Subsecretaría del Trabajo](#)

³⁹ [Ley Núm. 21.643](#), que entró en vigor en Chile el 1 de agosto de 2024 para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

pilares de la OIT para abordar la crisis de la Covid-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo.⁴⁰

Igualmente, el establecimiento de sus subcomisiones sectoriales o temáticas busca adaptar el diálogo social a las características productivas, tecnológicas y laborales específicas de un sector económico concreto o en relación con cuestiones sensibles, estratégicas o innovadoras.

A pesar de ser una institución con poco más de ocho años de creación, el Consejo Superior Laboral se ha convertido

en una piedra angular del modelo de gobernanza laboral chileno. Su existencia fortalece el diálogo social tripartito institucionalizado sostenible, mejora la calidad de las políticas laborales y fomenta una forma de gobernanza más inclusiva a través de la colaboración entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

T: +41 22 799 7239
E: @ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/QGZA5282>

© Organización Internacional del Trabajo 2025

⁴⁰ Véase: Consejo Superior Laboral, [Acta de la tercera sesión extraordinaria 2020](#), 5 de junio de 2022, e [Informe Anual de Actividades Del Consejo Superior Laboral](#), 21 de abril de 2021.

Anexo 1

Histórico de composición del Consejo Superior Laboral (2017 – 2025) ⁴¹	
Presidentas(e)	• Sra. Claudia Donaire Gaete, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sra. Carmen Domínguez Soto, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (marzo de 2018 a mayo de 2019) • Sra. María Cecilia Sánchez, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (julio de 2019 a marzo de 2022) • Sra. Silvia Silva Silva, Central Unitaria de Trabajadores(as) – CUT (marzo de 2022 a julio de 2023) • Sr. José Manuel Díaz Zavala, Central Unitaria de Trabajadores(as) – CUT (julio de 2023 a diciembre 2024) • Sra. Suzana Jiménez Schuster, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (diciembre de 2025 a la fecha)
Vicepresidentes(a)	• Sr. Alberto Salas Muñoz, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (mayo de 2017 a mayo de 2019) • Sra. Barbara Figueroa Sandoval, Central Unitaria de Trabajadores(as) – CUT (julio de 2019 a marzo de 2022) • Sr. Juan Sutil Servoin, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (marzo de 2022 a diciembre de 2022) • Sr. Ricardo Mewes Schnaidt, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (diciembre de 2022 a diciembre 2024) • Sr. José Manuel Díaz Zavala, Central Unitaria de Trabajadores(as) – CUT (diciembre 2024 a la fecha)

⁴¹ Véase: [Consejo Superior Laboral - Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#)

Consejeros(as) parte Gobierno	Ministerio del Trabajo y Previsión Social • Sra. Claudia Donaire Gaete (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sr. Cristian Olavarría Rodríguez (marzo de 2018 a mayo de 2019) • Sr. Luis Lizama Portal (mayo de 2019 a marzo de 2022) • Sra. Jeannette Jara Román (marzo de 2022 a abril de 2025) • Sr. Giorgio Davide Boccardo Bosoni (abril de 2025 a la fecha) Ministerio de Hacienda • Sr. Jaime Ruiz-Tagle Venero (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sr. Rafael Sánchez Fernández (marzo de 2018 a marzo de 2021) • Sra. Silvia Leiva Parra (marzo de 2021 a marzo de 2022) • Sra. Claudia Sanhueza Riveros (marzo de 2022 a marzo de 2023) • Sra. Heidi Berner Herrera (marzo de 2023 a la fecha) Ministerio de Economía, Fomento y Turismo • Sr. Guillermo Miranda Rojas (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sra. Carmen Domínguez Soto (marzo de 2018 a mayo de 2019) • Sra. María Cecilia Sánchez (mayo de 2019 a marzo de 2022) • Sr. Esteban Puentes Encina (marzo de 2022 a la fecha)
Consejeros(as) parte trabajadores(as)	Central Unitaria de Trabajadores(as) – CUT • Sra. Barbara Figueroa Sandoval (mayo de 2017 a marzo de 2022) • Sr. Nolberto Díaz Sánchez (mayo de 2017 a septiembre de 2021) • Sr. José Sandoval Pino (mayo de 2017 a septiembre de 2021) • Sra. Silvia Silva Silva (septiembre de 2021 a julio de 2023) • Sr. Erasmo Correa Maldonado (septiembre de 2021 a marzo de 2022) • Sr. David Acuña Millahueique (marzo de 2022 a la fecha) • Sr. Eric Campos Bonta (marzo de 2022 a la fecha) • Sr. José Manuel Díaz Zavala (julio de 2023 a la fecha)

Consejeros(as) parte empleadores(as)	Confederación de la Producción y el Comercio – CPC • Sra. Andrea Tokman Ramos (mayo de 2017 a septiembre de 2021) • Sr. Alberto Salas Muñoz (mayo de 2017 a mayo de 2019) • Sr. Fernando Alvear Artaza (mayo de 2019 a diciembre de 2024) • Sra. Susana Carey Claro (septiembre de 2021 a marzo de 2022) • Sr. Juan Sutil Servoin (marzo de 2022 a diciembre de 2022) • Ricardo Mewes Schnaidt (diciembre de 2022 a diciembre de 2024) • Sra. Macarena Letelier Velasco, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (diciembre de 2024 a la fecha) • Sra. Suzana Jiménez Schuster, Confederación de la Producción y el Comercio – CPC (diciembre de 2024 a la fecha) Representantes Micro, Pequeña y Mediana Empresa – MIPYME • Sr. Juan Araya Jofre, Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile – CONAPYME (mayo de 2017 a septiembre de 2021) • Sr. Héctor Sandoval Gallegos, Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile – CONAPYME (septiembre de 2021 a julio de 2022) • Sr. Marcos Illesca Campos, Gerente General de la Asociación de Exportadores y Manufacturas – ASEXMA Chile A.G. (julio de 2022 a la fecha)
Secretaría Técnica (Subsecretario(a) del Trabajo)	• Sr. Francisco Díaz Verdugo (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sr. Fernando Arab Verdugo (marzo de 2018 a marzo de 2022) • Sr. Giorgio Davide Boccardo Bosoni (diciembre de 2022 a abril de 2025) • Sr. Pablo Chacon Cancino (abril de 2025 a la fecha)
Ministras(o) de fe y actuarios(o) (Jefatura de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo)	• Sra. María José Armisen Yáñez (mayo de 2017 a marzo de 2018) • Sra. Camila Rodríguez Stehn (marzo de 2018 a abril de 2018) • Sra. Sandra Ponce de León Salucci (abril de 2018 a enero de 2020) • Sr. Eduardo Yáñez Rebolledo (enero de 2020 a marzo de 2022) • Sra. Andrea Soto Araya (marzo de 2022 a la fecha)