



ACTA NOVENA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 17 de octubre de 2025, a las 11.05 horas, se celebró la **novena sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2025, registrándose la asistencia de la señora Presidenta, doña Susana Jiménez Schuster, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, don Giorgio Boccardo Bosoni; don Pablo Muñoz Henríquez; doña Heidi Berner Herrera; don David Acuña; doña Macarena Letelier; y don Roberto González. Asiste don Pablo Chacon Cancino, Subsecretario del Trabajo.

Se deja constancia que los Consejeros fueron citados y remitida la tabla con a lo menos 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del Consejo.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; la señora Jasmine Cabello, Directora de Sostenibilidad de la SOFOFA; la señora Renata Cirano, coordinadora de la Red de Empresas Inclusivas; don Guillermo Salinas, vicepresidente de relaciones internacionales de la CUT, don Manuel Escobar, de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo; y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior. Se adjunta borrador.
2. Presentación de la Red de Empresas Inclusivas REIN, sobre buenas prácticas de inclusión laboral. Expone Sra. Jasmine Cabello, directora de sostenibilidad de la SOFOFA.
3. Presentación propuesta modificación de Reglamento de CSL. Expone secretaria técnica.
4. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR

La presidenta da la bienvenida a los Consejeros y Consejeras. Se aprueba el acta.

Luego da la bienvenida a don Roberto González Rojas, nuevo representante del



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

2. PRESENTACIÓN DE LA RED DE EMPRESAS INCLUSIVAS REIN, SOBRE BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

La presidenta presenta a la señora Jasmine Cabello, Directora de Sostenibilidad de la SOFOFA, y a la señora Renata Cirano, coordinadora de la Red de Empresas Inclusivas, quienes exponen las siguientes láminas:





CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Personas adultas con discapacidad en Chile

2.703.893

FUENTE: Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social.
SENADES (2023).

Equivale al

17,6%

de la población adulta del país.

FUENTE: Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE), 2022.

Aproximadamente un

67%

son mujeres

FUENTE: Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE), 2022.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

De los **2.703.893** de personas adultas con discapacidad, **957.058** tienen una discapacidad leve o moderada.

FUENTE: Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE), 2022.

29,5%

Porcentaje de empresas que han tomado medidas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

FUENTE: DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2019). ENCUESTA LABORAL ENCLÁ. CAPÍTULO 5. MINISTERIO DEL TRABAJO.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL



22,8%

Porcentaje de empresas que informaron el cumplimiento del 1% de personas con discapacidad en sus organizaciones conforme a la ley N° 21.015.

FUENTE: Fundación Contrabajo (2023) con datos de la DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Del total de empresas que entregan razones fundadas para excusarse del cumplimiento de la ley un:

78,8%

**Declaran como razón fundada de no cumplir con la cuota del 1%:
“La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos”**

FUENTE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA Y MINISTERIO DE HACIENDA (2021). INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY N°21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL, GOBIERNO DE CHILE



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

En las empresas, la inclusión de personas con discapacidad es FUNDAMENTAL

Debemos identificar a esas personas, proporcionarles capacitación y promover su inclusión laboral para crear conexiones valiosas que enriquezcan nuestras organizaciones.

Esto se presenta con un desafío ADAPTATIVO para las empresas y nuestra sociedad



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

El desafío adaptativo requiere...

... reconocer que no tengo la respuesta

... saber construir en el camino

... aprender a aprender

Y todo esto es más fácil

Trabajando en Red...



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

En RED se encuentran caminos más efectivos...

... pues no partimos de cero

En RED el camino no se hace tan pesado

... pues te puedes apoyar en otros



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Porque cómo decíamos...

**El desafío de la inclusión laboral de
PcD...**

es un DESAFÍO ADAPTATIVO...

**... y como tal, no podemos enfrentarlo
como desafío técnico**



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Pues supone pensar en múltiples dimensiones....



... y todas interconectadas entre sí

Pero si podemos armar REDES que generen las condiciones...

... para enfrentar el desafío desde una mirada colectiva



CONSEJO SUPERIOR LABORAL



¿Qué es la ReIN?

Es una Red que nace el 2015 al alero de SOFOFA y OIT

¿Cuál es su Propósito?

Movilizar y apoyar a las empresas en el fortalecimiento de sus iniciativas de inclusión laboral para PCD, fomentando la igualdad de oportunidades y contribuyendo al progreso de un Chile más sostenible y próspero.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

**Una RED que trabaja desde antes de la ley
de inclusión laboral...**

**... reconociendo el desafío como
una oportunidad y no sólo una
exigencia legal**

**... pero con foco en los desafíos
nacionales para aportar en la relación
con autoridades públicas**

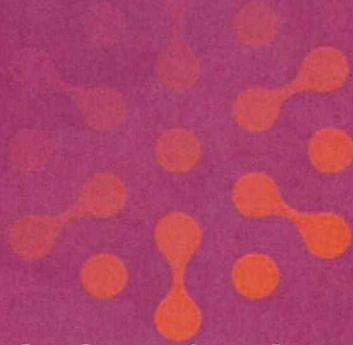


CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Un espacio para aprender entre pares...

... y vincularse con instituciones expertas en la materia

Como ReIN trabajamos para la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad



... desde la mirada práctica de las empresas



CONSEJO SUPERIOR LABORAL



Y como red desarrollamos y compartimos buenas prácticas....

- **Guía de Buenas Prácticas Publicada en octubre de 2024**
- **Elaborada por REIN junto a Universidad de Los Andes**
- **En base a las dimensiones evaluadas en la Medición de Inclusión Laboral Empresarial (MILE).**
- **Los casos destacados que se presentan a continuación fueron tomados de las respuesta a la MILE 2025 en la cual participaron 75 empresas.**



Kit Comunicacional:
Guía de Buenas Prácticas: ¿Cómo implementar la inclusión laboral de PCD?



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Esta guía nace con el objetivo de



Inspirar a las empresas a adoptar políticas inclusivas robustas que no solo cumplan con los estándares legales, sino que también fomenten una cultura organizacional inclusiva y sostenible.



Su elaboración ha sido un proceso riguroso y colaborativo, en el que hemos integrado los conocimientos más actualizados y las mejores prácticas para asegurar que sea una herramienta útil y efectiva para todos los empleadores, profesionales y organizaciones en Chile.

Contextualización

La Medición de Inclusión Laboral Empresarial (MILE) realizada por la ReIN es una herramienta para evaluar y promover la gestión efectiva de la inclusión laboral de PCD en las empresas socias.

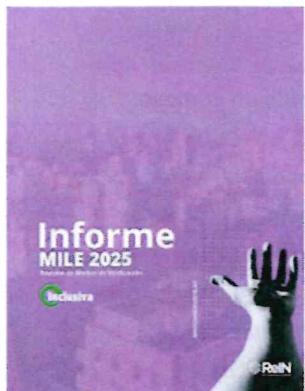
Dimensiones evaluadas en la MILE

- Gobernanza Organizacional
- Capacitaciones y Comunicaciones
- Reclutamiento, Selección y Desarrollo de Carrera
- Bienestar y Beneficios
- Sustentabilidad, Marketing y Proveedores



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Sobre la MILE



La Medición de Inclusión Laboral (MILE) 2025 cumple cinco años, evidenciando avances significativos en la inclusión de personas con discapacidad dentro de las empresas de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN - SOFOFA).

Estos progresos se alinean con el estándar internacional del Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmark (GDEIB) y la normachilena (NCh 3267-2012) ambas directrices, aplicadas a través de la MILE, han impulsado positivamente la contratación y gestión de la inclusión laboral en las empresas miembro.

La edición y revisión de la MILE para 2025 incorpora nuevas directrices normativas, incluyendo el Decreto 36 de noviembre de 2023. Además, esta versión evalúa la implementación de las Unidades de Competencias Laborales (UCL) para Gestores de Inclusión. Dicha evaluación fue validada por un panel de expertos que revisó los medios de verificación, confirmando la aplicación de las normativas, los estándares GDEIB y los modelos actuales de intermediación laboral para personas con discapacidad.



Gobernanza Organizacional



políticas, prácticas y estructuras que aseguran la participación plena y equitativa en el entorno laboral de PCD.



*Cada una de estas buenas prácticas tiene el detalle de pasos a seguir en la guía elaborada

Diagnósticos de
Inclusión

Gestor(a) de
Inclusión

Diagnósticos de
Accesibilidad

Políticas de
Inclusión

Comité de
Inclusión

Participación de
Alta Dirección

Affinity Groups

Gobernanza Organizacional



Buenas Prácticas – Políticas de Inclusión

CASO EMPRESA BUPA



- Incluye Plan de Acción con indicadores.
 - Incluye Plan de Capacitación con fechas, audiencias, objetivos.
 - Es amigable a la lectura.
 - Es propositiva.
 - Muestra un trabajo permanente.
 - Uso correcto del lenguaje
 - Enfoque de Derechos Integrar transversalmente indicadores de inclusión en todas las áreas, visibilizar en marketing y comunicación el compromiso inclusivo.
-

Capacitaciones y Comunicaciones



Esfuerzos de las empresas por implementar un plan anual de capacitación en inclusión, diversidad y no discriminación, junto con canales comunicación que promuevan y difundan una cultura organizacional inclusiva.



*Cada una de estas buenas prácticas tiene el detalle de pasos a seguir en la guía elaborada



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Capacitaciones y Comunicaciones



Buenas Prácticas – Accesibilidad Digital

CASO EMPRESA Scotiabank



- Levantó información sobre el contexto y estado inicial de la accesibilidad digital en Scotiabank Chile para conocer los ecosistemas asociados. A partir de esto trazó un plan de adopción y estándares concretos en materia de accesibilidad digital para sus trabajadores y clientes. Este fue testeado por personas con discapacidad y personas mayores.

Reclutamiento y Selección



Esfuerzos de las empresas por incorporar la inclusión en sus procesos de reclutamiento y selección, mediante ajustes razonables, alianzas con organizaciones especializadas, procedimientos inclusivos y un liderazgo que promueva la diversidad



*Cada una de estas buenas prácticas tiene el detalle de pasos a seguir en la guía elaborada



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Reclutamiento y Selección



Buenas Prácticas – Procedimiento de reclutamiento y selección

CASO EMPRESA Blue Express



- Conjuga perspectiva técnica de la inclusión con procedimiento interno de la empresa.
- Aplica correctamente herramientas y procesos de inclusión dentro de un protocolo de reclutamiento y selección.
- Incluye el abordaje de barreras actitudinales (sesgos) y físicas (del entorno y comunicacionales).
- Incluye marco normativo.
- Glosario.

Bienestar y Beneficios



Conjunto de políticas, programas y beneficios que la empresa ofrece para promover el bienestar integral a todos los trabajadores(as), garantizando condiciones laborales equitativas y de calidad para todas las personas

Buenas Prácticas

*Cada una de estas buenas prácticas tiene el detalle de pasos a seguir en la guía elaborada

Presupuesto anual para ajustes razonables

Procedimiento estándar de ajustes razonables

Procedimiento para colaboradores con PCD a su cuidado

Procedimiento de reincorporación por discapacidad

Procedimiento de controles médicos y tratamientos

Oferías de beneficios variados

Plan de apoyo transversal



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Bienestar y Beneficios



Buenas Prácticas – Procedimiento de reincorporación de trabajadores/as que adquieren una discapacidad



CASO EMPRESA Caja Los Andes

- Roles y Responsabilidades en todos los niveles.
- Términos y definiciones basadas en la normativa vigente.
- Procedimiento aplica para personas externas en proceso de postulación.

Sustentabilidad, Marketing y Proveedores



Esfuerzos de las empresas por incorporar la inclusión laboral de PCD en su gestión de sustentabilidad, incorporando indicadores DEI, comunicación externa con enfoque inclusivo y alianzas con proveedores que promuevan la contratación de PCD



*Cada una de estas buenas prácticas tiene el detalle de pasos a seguir en la guía elaborada



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Sustentabilidad, Marketing y Proveedores



Buenas Prácticas – Reporte de Sostenibilidad

CASO EMPRESA Banco Estado



- Banco Estado ha incorporado de manera estructurada un ítem en su informe de sostenibilidad que aborda la inclusión de PCD, destacando las iniciativas implementadas el año anterior.
- Presentan un indicador específico que detalla el progreso y las prácticas inclusivas en este ámbito, con datos cuantitativos y cualitativos que evidencian un sólido compromiso con la diversidad.
- Tienen diagnóstico a los proveedores para incluirlos en la estrategia DEI, abarcando dimensiones como gobernanza, comunicaciones y capacitaciones.

Conclusiones

- Este documento busca facilitar la implementación práctica de las recomendaciones de la MILE e inspirar a las empresas a fortalecer sus políticas inclusivas.
- Adoptar una gestión inclusiva no solo cumple con la normativa, sino que impulsa una cultura organizacional más diversa y sostenible.
- Avanzar en la inclusión de PCD mejora el desempeño empresarial y contribuye a construir entornos laborales más justos y equitativos.
- La colaboración con organizaciones de y para PCD refuerza el compromiso real de la empresa con la inclusión



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Te dejamos la guía para que puedas revisarla en detalle...



ReIN
reinchile.cl
rein@sofofa.cl
@rein_chile



Kit Comunicacional:
Guía de Buenas
Prácticas: ¿Cómo
implementar la
inclusión laboral de
PcD?



Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA

Octubre 2025



SOFOFA



Finaliza la presentación.

La presidenta agradece la presentación y celebra las iniciativas de SOFOFA, como ejemplo para implementar materias de inclusión.

Toma la palabra la señora Arlette Martinez, jefa del Departamento de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Informa que sin perjuicio de celebrar el programa de SOFOFA, las cifras son alarmantes, por ejemplo, más del 50% de las empresas no cumplen con las mínimas obligaciones legales. Por ello, durante el año 2024 el Ejecutivo ingresó un proyecto de ley que modifica las normas vigentes que, entre otras materias, aumenta la obligación de contratación de un 1 a un 2%. Dicho proyecto se ha realizado en forma paralela de mesas de diálogo en las que se conocer las buenas prácticas de cada empresa, tales como las expuestas por la REIN. Destaca, además, que el proyecto de modificación legal contempla un subsidio para el empleo para las personas con discapacidad a fin de que cuenten con trayectorias de empleo.

Informa que el Ministerio participará en la Feria Inclusiva a realizar en noviembre por la REIN.

La presidenta consulta si el 17,7% de adultos con discapacidad es una cifra para precisar, pues ya es alta, pero no todas están certificadas. Consulta el cómo se adquiere esa cifra, que criterio se aplicó, si se consideró la certificación, y cómo REIN ha analizado enfrentar esta realidad.

La señora Cirano manifiesta que, efectivamente, ese es un problema. El 17,7% corresponde a encuestas realizada por el Ministerio de Desarrollo Social, y esa base no contempla a las personas sin certificación, esta situación se debe no sólo a temas de temor por estigmatización, sino también a la burocracia lenta de la COMPIN para otorgar la credencial. Se debe promover la credencial como una herramienta para los trabajadores que amplía las oportunidades de empleo. Existen varios actores que se deben coordinar a fin de agilizar el proceso de obtención de certificación y aplicar un enfoque de derechos de las personas con discapacidad.

La señora Martínez informa que las empresas han certificado a las personas con discapacidad que ya trabajaban en ella con antigüedad, por lo que el desafío es lograr nuevas inclusiones.

La presidenta entiende que la norma desea incluir, no limitar su alcance a nuevas contrataciones.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

La consejera Berner aclarar que la encuesta ENDIDE no es autoreportada, se basa en diversos aspectos, es una encuesta compleja y representativa de la población. Sobre el porcentaje de 17,7%, destaca que lo probable es que aumente esa cifra, pues contempla la población adulto mayor, la que por enfermedades propias de esa edad, se considera persona con movilidad reducida y por lo tanto, con discapacidad.

Otro aspecto que debe analizar el mundo empresarial es la consideración de la realidad de la población e incorporarla en sus productos, las casa por ejemplo.

Sobre la certificación informa que existe la posibilidad de celebrar convenios con las empresas para que la COMPIN asista a los lugares de trabajo a fin de iniciar el proceso, sugiere considerarlo en la discusión.

El vicepresidente agradece la presentación. Le llama la atención que más de un 17% de las personas tengan discapacidad. Pregunta si la cifra contempla todo tipo de discapacidad, su considera, por ejemplo, el concepto de discapacidad leve, y qué se considera cómo tal. Cree que falta individualizar aquellas personas con discapacidad pero que tengan elementos suficientes para ingresar al mercado laboral, sin perjuicio de ser personas con discapacidad.

La señora Cirano informa que un problema del que se han podido percibir es la falta de datos, y la falta de posibilidad de hacer zoom a las cifras. Es un desafío que permita considerar todas las variables y enfocar los esfuerzos. La REIN por ello invita a que en toda encuesta se incorpore la variable de discapacidad.

El señor Bobic agradece la presentación y manifiesta que al sector empleadores le interesaba que asistieran a la sesión pues son un buen ejemplo de políticas, de buenas prácticas de las empresas. Sobre los desafíos, destaca que las empresas los enfrentan en el día a día, pero existen otros a considerar.

Señala que muchas de las empresas de Chile están lejos de considerar la obligación de inclusión, sin perjuicio de ser una obligación legal, que contempla una obligación difícil de cumplir. Contempla medidas alternativas, pero estas, cree, no resuelven ni fomentan la incorporación. El deseo de aumentar el porcentaje de la obligación tampoco es un enfoque adecuado, pues existen barreras objetivas que ya dificultan la obligación actual. Se debe analizar experiencias de otros países con muy buen resultado inclusivo, permitiendo a las personas asumir obligaciones laborales y ser productivas. Aclara esto pues teme que el Congreso considere al ver el informe de la SOFOFA que son buenas prácticas aplicables en todas las empresas, y cada realidad es distinta.



Sobre la población tercera edad, comparte lo señalado sobre que efectivamente se incorporan en la población con discapacidad por las enfermedades de esa edad, siendo un grupo rezagado a considerar.

Finalmente reitera los agradecimientos por la presentación.

El consejero Acuña agradece la presentación. Le llama la atención el porcentaje de empresas que optan por la aplicación de medidas alternativas, y entiende que es un desafío cumplir el porcentaje de inclusión y, esto, a su vez, se debería a la baja cantidad de personas con discapacidad que opten a empleos. Por ello, cree, que se debe analizar el aumento del porcentaje de contratación.

Otro aspecto que le llama la atención es que todos los ejemplos de buenas prácticas expuestos se tratan de servicios, y ninguno del sector productivo ¿A qué se debe? Una respuesta es que las políticas de capacitación que no logran un gran alcance.

Finalmente señala cómo ejemplo su empleador, el cual, ante personas que temían certificarse por discapacidad, finalmente al hacerlo, fueron desvinculados. Es un ejemplo extremo. Otro problema es que no se capacita a los compañeros y compañeras de trabajo, quienes son los que en esencia deben incluirlo. Otro problema son las exigencias productivas de las empresas a sus trabajadores, sin considerar las dificultades en su cumplimiento por parte de trabajadores que deben acompañar a otros trabajadores con discapacidad.

La señora Cirano señala que REIN fomenta la incorporación en todos los niveles, incluso directivos. En esta materia han analizado que quizás el problema es en la etapa formativa, de educación, comprobando que existen problemas de acceso, mantención y egreso, de las personas con discapacidad. El análisis es el cómo sentar a empresas y centro de educación a fin de atender esta situación, la que no está resuelta. Se debe atender la formación de las personas con discapacidad a fin de que sean efectivamente competitivas en el mercado del trabajo.

Sobre gestor de inclusión, destaca que es una política pública muy valorada, el problema es que el gestor a veces cuenta con más de una función, una buena práctica que promueve la REIN es que el gestor sea de labor exclusiva, además de otorgar valor de su rol dentro de la empresa.

Sobre las cadenas productivas, efectivamente existen sesgos y prejuicios, se deben hacer conscientes en toda la empresa, a fin de que todos los reconozcan y estos sean trabajados.



La inclusión es multidimensional y la contratación es el primer momento de la vida laboral de la persona.

El consejero Boccardo agradece la presentación. Es, a su parecer, un tema no fácil, en el Congreso existe una sensación de lejanía en el cumplimiento de la norma ante lo cual el Congreso concluyó que lo adecuado era aumentar la cuota. Por ello agradece que existan espacios como el Consejo en que se puedan dar discusiones de fondo, pues muchas veces la solución no va por las cuotas o multas, la reflexión es relevante.

Prosigue manifestando que el contempla un cambio en el sentido de incorporar personas en temas productivos y no sólo en servicios, cita casos de la minería y una maestranza, en que se contempló no sólo la inclusión, se consideraba a las personas con discapacidad más productivas.

Consulta a las expositoras sobre los costos en infraestructura y el cómo ha funcionado el gestor de inclusión y sí efectivamente se han generado cambios.

La señora Cirano informa que se ha comprobado que es un rol valorado por la empresa, sin embargo le faltan herramientas, directrices, un gestor de inclusión muchas veces debe construir el protocolo desde cero, sin antecedentes, y luego debe velar por el uso de esos instrumentos. Cree que se requieren mayores instrumentos que apoyen la labor del gestor, SENADIS o el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cita el caso de la Ley Karin, a la que se otorgó una serie de herramientas para su cumplimiento, en este caso también debiese aplicarse el construir instrumentos de apoyo.

El señor Subsecretario del Trabajo releva algunos aspectos, por ejemplo, las variables de discapacidad. Señala que al existir normativas que generan brechas, uno se da cuenta que son realidad grandes y pesadas, lo que es un desafío en la dimensión de brechas normativas. Otro aspecto es la generación de mayores incentivos en la línea, por ejemplo, del subsidio al empleo. Otro desafío es la medición y monitoreo.

3. PRESENTACIÓN PROPUESTA MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO DE CSL

Se pospone.

4. VARIOS

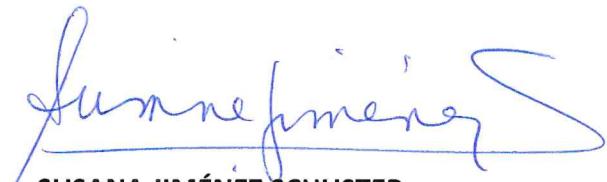
No hay.

ACUERDOS



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

No hay.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER
PRESIDENTA

JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE

GIORGIO BOCCARDO BOSONI
CONSEJERO

HEIDI BERNER HERRERA
CONSEJERA



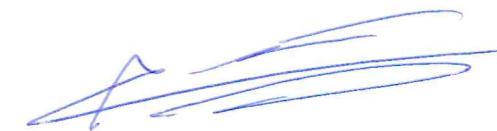
PABLO MUÑOZ HENRIQUEZ
CONSEJERO



MACARENA LÉTELIER
CONSEJERA



CONSEJO SUPERIOR LABORAL



DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO



ROBERTO GONZÁLEZ
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral