



Santiago, 1° de septiembre de 2026

**OBSERVACIONES DEL CONSEJO MINERO AL PROYECTO DE LEY QUE
PERFECCIONA LOS MECANISMOS DE ADAPTABILIDAD DE LA JORNADA
DE TRABAJO [Boletín N°18.478-13]**

A. Contexto laboral de la minería

1. **Condiciones de empleo.** La minería emplea de manera directa (en empresas mineras y contratistas) a cerca de 300 mil personas en Chile, con una creciente participación de mujeres, alcanzando 24% en el caso de las trabajadoras propias de las empresas mineras. Es el sector económico que paga las mayores remuneraciones del país, y presenta un porcentaje de sindicalización especialmente alto, sobre el 80%, lo que significa que las condiciones laborales del sector se definen mayoritariamente en un marco de negociación colectiva con contrapartes representativas.
2. **Seguridad y salud.** La seguridad y la salud de las personas son una prioridad de la industria, y ello se refleja en que la minería exhibe la menor tasa de accidentabilidad entre los sectores económicos. La tasa de fatalidad, por su parte, se ha logrado reducir sustancialmente, pero sigue estando dentro de las más altas del país y subsiste como un desafío relevante del sector. Dentro de esa preocupación ocupa un lugar particular la prevención de la fatiga, que no es solo una materia de gestión preventiva sino un criterio que condiciona directamente el diseño de los sistemas de turnos y de los ciclos de trabajo y descanso.
3. **Brecha creciente entre remuneraciones y productividad.** Que la minería pague las mejores remuneraciones del país es muy positivo, pero para que sea sostenible deben estar alineadas con la productividad. Lamentablemente esto no es así, ya que en los últimos 20 años la remuneración ha aumentado 69% (en dólares) y la productividad ha caído 45% (producción de cobre por trabajador). La comparación internacional confirma la intensidad de esta brecha en Chile. A partir de estos antecedentes, surge como otro desafío del sector alinear la trayectoria de las remuneraciones y la productividad, donde el componente regulatorio juega un rol central.
4. **Condiciones operacionales que determinan la organización del trabajo.** El proceso productivo minero exige mantener la continuidad operacional. A ello se suma que las faenas se ubican predominantemente lejos de los centros urbanos, tanto en distancia como en tiempo de viaje, lo que hace primar el alojamiento de los trabajadores en campamentos de faena. La combinación de estos factores hace imposible aplicar las reglas generales de



jornada semanal, de modo que la industria se organiza mediante sistemas de turnos y con predominio de las jornadas excepcionales, las que se acuerdan con sindicatos y deben ser autorizados por la Dirección del Trabajo.

5. **Jornadas: estructura concreta.** El sistema 1x1, principalmente el 7x7, cubre el 85% del trabajo en minería y consiste en 42 horas semanales distribuidas en jornadas de 12 horas diarias, precisamente para permitir la continuidad operacional. Esa cifra de 42 horas proviene de una interpretación administrativa de la Dirección del Trabajo, fundada en una Orden de Servicio, que incluye la colación y los descansos en el cómputo de las jornadas, siendo las horas efectivas de trabajo 38,5 semanales. Junto al 7x7 existen otras jornadas excepcionales, como el 4x3, y en menor grado las jornadas ordinarias tipo 5x2.
6. **Aplicación de la Ley de 40 horas.** De acuerdo a la Ley 21.561, en el caso de jornadas excepcionales se pueden autorizar hasta 42 horas semanales promedio, con días adicionales de descanso anual por la diferencia con las 40 horas semanales, o una compensación en dinero. Dado el calendario de la Ley, esta norma se hará operativa desde abril de 2028.
7. **Comparación internacional.** Otros países mineros que tienen una jornada semanal máxima de 40 horas o menos contemplan igualmente jornadas de mayor duración para la minería, en atención a la ubicación de las faenas y a la necesaria continuidad operacional del proceso productivo. En Australia, la jornada semanal máxima legal es de 38 horas, pero en minería existe una diversidad de turnos que promedian entre 42 y 56 horas semanales. En Canadá, (Quebec), el máximo legal es de 40 horas, mientras que la jornada más común en minería es la 14x14, con un promedio de 42 horas semanales.
8. **El futuro del trabajo minero.** De acuerdo al Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, de CCM-Eleva, el sector requerirá 37 mil trabajadores en la siguiente década. Algunos desafíos que plantea el estudio es el uso de nuevas tecnologías: automatización, digitalización, sistemas autónomos y analítica avanzada; consolidar el aumento de mujeres y; promover la participación de jóvenes e integrar nuevos talentos a la industria.

B. Planteamientos que ha hecho el Consejo Minero en esta materia

1. En el marco de la **Mesa de Reactivación Laboral** convocada por el Ministerio del Trabajo en junio de este año, como Consejo Minero planteamos lo siguiente respecto de



“Ajustes a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo”:

- **Prescindir de la autorización de la Dirección del Trabajo para las jornadas excepcionales** pactadas entre la empresa y sus sindicatos, dada la alta tasa de sindicalización del sector (superior al 80%).
 - **Reconocimiento de diversos mecanismos de registro**, para modernizar el control horario mediante nuevas tecnologías.
 - **Establecer incentivos al uso del feriado legal**, para evitar la acumulación de días y facilitar la planificación.
2. Previamente, en el año 2015, durante la discusión del **Proyecto de Ley sobre Sistema de Relaciones Laborales**, planteamos nuestro apoyo a las modificaciones sobre **pactos de adaptabilidad**. Recordemos que estas modificaciones fueron aprobadas por el Congreso Nacional, pero luego excluidas a partir de un veto presidencial, en el texto definitivo de la Ley 29.940 de 2016.
- Algunos contenidos de esos pactos de adaptabilidad asociados a jornada laboral ya fueron abordados en la Ley de 40 horas y otros son parte del presente proyecto de ley.
 - Un aspecto de esa reforma de 2016 que no ha sido recogido hasta ahora son los **pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva**. Un nuevo artículo 378 proponía permitir que en empresas con afiliación sindical de al menos 30% se pudiese acordar la *“duración y retribución de los tiempos no efectivamente trabajados destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador. Estos tiempos tendrán una duración máxima de una hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes.”*

C. Observaciones al proyecto de ley

1. **Valoración general.** Valoramos positivamente esta iniciativa que permite a través de los acuerdos entre empresas y trabajadores fijar jornadas que permiten adaptarse a los ciclos fluctuantes de los esfuerzos laborales requeridos y también a realidades personales de los trabajadores.
2. **La situación de la minería.** Como se describió al comienzo, la continuidad operacional de la minería lleva a que predominen las jornadas excepcionales tipo 7x7 y el principal desafío que enfrenta el sector es que, a partir de abril de 2028, con el paso a jornadas



semanales de 40 horas, las empresas deberán acordar con sus trabajadores combinaciones de días adicionales de descanso anual y compensación en dinero. Desde esta perspectiva, el grueso del trabajo actual del sector no se ve afectado por el texto del proyecto de ley.

3. **Reiteración de lo propuesto en otras instancias.** En plena consistencia con las ideas matrices del proyecto de ley, vemos una oportunidad inmejorable para que se impulsen las tres ideas que hemos planteado recientemente en la Mesa de Reactivación Laboral: (a) autorización de jornadas excepcionales pactadas entre la empresa y sus sindicatos, sin intervención de la Dirección del Trabajo; (b) reconocimiento de diversos mecanismos de registro, para modernizar el control horario; (c) establecer incentivos al uso del feriado legal. Asimismo, como cuarta idea proponemos incorporar los pactos de jornadas pasivas que fueron parte del debate de la reforma laboral de 2016. De esta forma esperamos que el proyecto sea un aporte a la productividad del sector y con ello a una alineación con las altas remuneraciones.
4. **Aporte al futuro del trabajo minero.** Sin perjuicio de la realidad actual en que predominan las jornadas excepcionales, el trabajo en minería está evolucionando y tal como se destacó del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, algunos desafíos son la automatización, digitalización, sistemas autónomos y analítica avanzada; la consolidación del empleo de mujeres y la participación de jóvenes y nuevos talentos. Todo esto significa que es posible vislumbrar el surgimiento de nuevas formas de organizar el trabajo, por ejemplo de manera remota, en base a jornadas ordinarias que requieren mayor flexibilidad como la que plantea el proyecto. Concretamente, apoyamos ampliar el ciclo de cómputo de la jornada de 40 horas semanales de 4 a 16 semanas, y hasta 52 semanas mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, con los topes que señala el texto del Ejecutivo.
5. **Acuerdos individuales.** Un aspecto de debate del proyecto es que los acuerdos sobre distribución de jornada en ciclos de hasta 16 semanas puedan ser suscritos entre empleadores y trabajadores, sin requerir el visto bueno sindical. Al respecto, si bien en minería son habituales los acuerdos con sindicatos para las jornadas excepcionales, y eso no cambia con el proyecto, vemos que una tendencia de la minería (y de otros sectores) es la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo que surgen del avance tecnológico, combinado con la necesidad de atraer a más mujeres y jóvenes, todo lo cual obliga a reconocer preferencias individuales y no solo colectivas. Desde esta perspectiva, vemos positivo que para las jornadas ordinarias y con los límites señalados en el proyecto, se permitan los acuerdos con trabajadores individuales, porque captura de mejor forma una diversidad creciente de intereses que difícilmente pueden representar los sindicatos.