

09 | 06 | 2026

MESA DE REACTIVACIÓN LABORAL

Propuestas del Consejo Minero

Carlos Urenda A. – Gerente General



CONSEJO MINERO

Asociación gremial que agrupa a las grandes empresas mineras que operan en Chile.

Nuestra misión es promover el desarrollo competitivo y sostenible de la minería chilena, contribuyendo al bienestar del país.



-  La minería en el mundo está atravesando por una **transformación tecnológica** que requiere cambios sustanciales en su forma de trabajo.
-  Las compañías mineras están realizando esfuerzos para incorporar a su fuerza laboral a mayores cantidades de **mujeres, jóvenes y personas de sus comunidades**, grupos que demandan formas de trabajo distintas de las tradicionales.
-  La minería utiliza en forma significativa la **franquicia tributaria SENCE** para habilitar la contratación de los tres grupos anteriores.
-  Para los próximos diez años el país tiene una **cartera de proyectos de inversión** minera de más de US\$ 100.000 millones. A partir de antecedentes de años recientes, la ejecución de esta cartera de proyectos requerirá miles de puestos de trabajo adicionales para su construcción.

- ✓ Resulta necesario que los **programas de formación en minería estén alineados** con los cambios tecnológicos, de composición de la fuerza de trabajo y de demanda laboral que está teniendo el sector.
- ⚠ En las últimas décadas ha existido en Chile una **tendencia de las leyes laborales a incrementar los costos y las rigideces** de las empresas. Vimos que varias de estas normas se evaluaron de acuerdo a sus méritos parciales, sin considerar adecuadamente su impacto en productividad y empleo.
- ↘ La minería chilena lleva veinte años en que la **producción de cobre por trabajador ha ido a la baja.**
- 🛡 A pesar de los grandes avances, la minería sigue siendo una actividad que presenta permanentes **desafíos en materia de seguridad y salud.**
- 👥 La minería tiene una muy **alta tasa de sindicalización**, superior al 80%.

1.- Priorización de la seguridad y la salud de los trabajadores en la normativa

Proponer lo anterior resulta obvio. Sin embargo, **han surgido discusiones cuando la seguridad y la salud han parecido entrar en conflicto con otros objetos de protección.** Un caso importante y reciente es su conflicto (aparente, a nuestro juicio) con la privacidad de los trabajadores, por el **uso de sistemas biométricos o de detección de fatiga, somnolencia y distracción** que permiten evitar accidentes graves. La Dirección del Trabajo ha restringido el uso de estos mecanismos, alegando vulneración a la privacidad del trabajador, incluso en los casos que la única finalidad de estos sea la protección del trabajador y la prevención de accidentes.

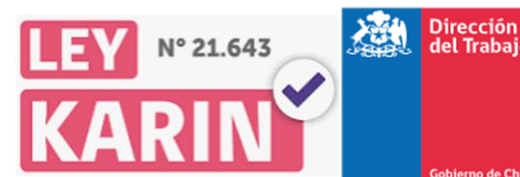
Proponemos que se dé certeza jurídica a las decisiones preventivas adoptadas por la empresa cuando haya un conflicto, real o aparente, entre la protección de la vida y la salud de los trabajadores, y cualquier otro objeto de protección. Esto es sin perjuicio de los resguardos sobre protección de datos personales que siempre deben estar presentes.



2.- Ajuste a la implementación de la Ley Karin

Compartimos los fundamentos de la Ley Karin. Sin embargo, estimamos que su **reglamento y dictámenes de la Dirección del Trabajo han impedido su adecuada y eficiente implementación, así como causado efectos secundarios negativos para las empresas y los trabajadores.**

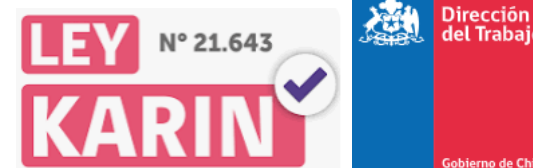
La Dirección del Trabajo ha dictaminado la obligación del empleador de acreditar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, incluso en los casos en que las conclusiones del informe de investigación desarrollado en base a la Ley Karin hayan acreditado los actos de acoso. También ha prohibido al empleador iniciar investigaciones de oficio por acoso sin una denuncia previa de la víctima al empleador. Asimismo, la Dirección del Trabajo ha dictaminado la prohibición de las empresas de investigar las denuncias presentadas contra ejecutivos que tienen cargos directivos superiores, restringiendo las facultades correctivas y disciplinarias respecto de su personal de confianza.



2.- Ajuste a la implementación de la Ley Karin (continuación)

Lo anterior se agrava por el hecho de que **la Dirección del Trabajo no ha sido capaz de cumplir con las obligaciones que le impone la Ley Karin dentro de plazo**, debiendo las empresas adoptar y mantener, hasta por varios meses, medidas de emergencia, como separar a trabajadores, impedirles el acceso a ciertos lugares y tener que pedirles que no concurran a trabajar, con todos los problemas operativos y de clima laboral que esto implica.

Proponemos el ajuste a la implementación a la Ley Karin, a fin de hacer efectivo y facilitar su cumplimiento, así como evitar efectos adversos en la persona afectada y el equipo de trabajo.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de contratación:

a) Regulación del contrato de prueba

Permitiría a ambas partes darse cuenta de si desean o no dar permanencia a su relación laboral, con la libertad para hacer efectiva su decisión, sin mayores limitaciones. Estimamos razonable un **plazo de unos seis meses**.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de contratación:

a) Regulación del contrato de prueba

Permitiría a ambas partes darse cuenta de si desean o no dar permanencia a su relación laboral, con la libertad para hacer efectiva su decisión, sin mayores limitaciones. Estimamos razonable un plazo de unos seis meses.

b) Facilitación de la polifuncionalidad certificada

Permitiría mejor adaptabilidad a operaciones complejas e interdependientes, así como mayor productividad; desarrollando habilidades y experiencia en los trabajadores.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de contratación:

a) Regulación del contrato de prueba

Permitiría a ambas partes darse cuenta de si desean o no dar permanencia a su relación laboral, con la libertad para hacer efectiva su decisión, sin mayores limitaciones. Estimamos razonable un plazo de unos seis meses.

b) Facilitación de la polifuncionalidad certificada

Permitiría mejor adaptabilidad a operaciones complejas e interdependientes, así como mayor productividad; desarrollando habilidades y experiencia en los trabajadores.

c) No aplicación de cláusulas tácitas en materias colectivas

En función de la realidad de la empresa, incentivaría el otorgamiento de beneficios no pactados en favor de los trabajadores, sin que se transformen en permanentes, los que a futuro podrían no ser sostenibles.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de contratación:

a) **Regulación del contrato de prueba**

Permitiría a ambas partes darse cuenta de si desean o no dar permanencia a su relación laboral, con la libertad para hacer efectiva su decisión, sin mayores limitaciones.

b) **Facilitación de la polifuncionalidad certificada**

Permitiría mejor adaptabilidad a operaciones complejas e interdependientes, así como mayor productividad; desarrollando habilidades y experiencia en los trabajadores.

c) **No aplicación de cláusulas tácitas en materias colectivas**

En función de la realidad de la empresa, incentivaría el otorgamiento de beneficios no pactados en favor de los trabajadores, sin que se transformen en permanentes, los que a futuro podrían no ser sostenibles.

d) **Exclusión del piso de la negociación colectiva de las materias de productividad y producción**

Facilitaría acuerdos más equilibrados entre empresa y sindicato, alineados con los reales desafíos productivos, reduciendo rigideces.

3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de jornada laboral:

e) Autorización de jornadas excepcionales pactadas entre la empresa y sus sindicatos

La idea es que ambas partes puedan pactar colectivamente jornadas y otras materias sin la intervención de la Dirección del Trabajo y sin algunas de las restricciones legales para la generalidad de los casos, en circunstancias que en la minería existe una muy alta tasa de sindicalización.

Esta propuesta permitiría adaptar la jornada de trabajo a las necesidades y particularidades de la empresa y de los trabajadores específicos, eliminando algunas limitaciones impuestas externamente.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de jornada laboral:

e) Autorización de jornadas excepcionales pactadas entre la empresa y sus sindicatos

La idea es que ambas partes puedan pactar colectivamente jornadas y otras materias sin la intervención de la Dirección del Trabajo y sin algunas de las restricciones legales para la generalidad de los casos, en circunstancias que en la minería existe una muy alta tasa de sindicalización.

Esta propuesta permitiría adaptar la jornada de trabajo a las necesidades y particularidades de la empresa y de los trabajadores específicos, eliminando algunas limitaciones impuestas externamente.

f) Reconocimiento de diversos mecanismos de registro

Permitiría modernizar los sistemas de control horario, a través del uso de nuevas tecnologías y la eliminación de restricciones no asociadas a la seguridad.

3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de jornada laboral:

e) **Autorización de jornadas excepcionales pactadas entre la empresa y sus sindicatos**

La idea es que ambas partes puedan pactar colectivamente jornadas y otras materias sin la intervención de la Dirección del Trabajo y sin algunas de las restricciones legales para la generalidad de los casos, en circunstancias que en la minería existe una muy alta tasa de sindicalización.

Esta propuesta permitiría adaptar la jornada de trabajo a las necesidades y particularidades de la empresa y de los trabajadores específicos, eliminando limitaciones innecesarias.

f) **Reconocimiento de diversos mecanismos de registro**

Permitiría modernizar los sistemas de control horario, a través del uso de nuevas tecnologías y la eliminación de restricciones no asociadas a la seguridad.

g) **Establecer incentivos al uso del feriado legal**

Permitiría evitar la acumulación de días feriados, facilitando el cumplimiento de su objetivo, cual es el descanso de los trabajadores; así como una mejor planificación por parte de la empresa. No es raro encontrar en el sector trabajadores con muchos días acumulados. Debe analizarse cuáles serían los incentivos más adecuados.

3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de término de contrato de trabajo:

h) Reconocimiento de la falta de adecuación técnica o funcional como causal de término de contrato

Durante los últimos años, modificaciones legales y jurisprudencia tanto administrativa como judicial han imposibilitado o hecho cada vez más difícil, costoso o difícil de probar la procedencia de causales de término de contrato relacionadas con el desempeño de los trabajadores. Es presumible que esta tendencia haya incidido negativamente en la decisión de las empresas en materia de contrataciones.

Una medida como esta permitiría prescindir justificadamente de trabajadores que no cumplen con los requisitos o con el desempeño necesarios para realizar adecuadamente su labor, abriendo oportunidades para otros trabajadores dentro de la empresa.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de término de contrato de trabajo (continuación):

i) Regulación de una solución normativa para trabajadores con hipobarria permanente

Nos referimos a trabajadores que han sido contratados para trabajar en altura geográfica, pero que, por razones no imputables a la empresa, pierden posteriormente su calificación para seguir haciéndolo.

La Dirección del Trabajo ha dictaminado la necesidad de reubicar al trabajador que tiene una contraindicación permanente de este tipo, incluso en los casos en que la empresa no tiene faenas disponibles bajo los 3.000 msnm.

Resulta necesario reconocer y dar solución a una situación que es muy compleja tanto para el trabajador como para la empresa.



3.- Ajuste a la legislación laboral para habilitar nuevas tecnologías, grupos de trabajadores y formas de trabajo. En materia de término de contrato de trabajo (continuación):

j) Establecimiento de desincentivos al abuso de licencias médicas

Permitiría disminuir los impactos principalmente por licencias prolongadas y no justificadas. Debe analizarse cuáles serían los desincentivos más adecuados.



4.- Evaluación y consolidación de la normativa del trabajo

Ya señalamos que en los últimos años ha existido una tendencia de la legislación del trabajo a incrementar los costos y las rigideces de las empresas. Si bien cada normativa puede haber tenido algún efecto positivo en algún aspecto, su impacto conjunto ha afectado negativamente la productividad y seguramente el empleo.

Un ejemplo de lo anterior es la **solicitud de información ya registrada o reportada por las empresas, para efectos de los procedimientos de fiscalización**, en virtud de distintas leyes. Corregir esto permitiría reducir la carga administrativa, los costos de cumplimiento y mejorar la eficiencia del proceso fiscalizador, evitando duplicidades innecesarias al interior del Estado, que afectan la operación diaria de las empresas sin aportarte en términos de cumplimiento.

Proponemos identificar efectos prácticos negativos, posibles contradicciones o sobrecargas normativas de la legislación laboral aprobada en los últimos años, a fin de simplificar el marco legal, mejorar su coherencia y adaptarlo a la realidad laboral actual. La misma aproximación anterior debiera aplicarse a las iniciativas legales en discusión ante el Congreso Nacional.

5.- Modificación de varios dictámenes de la Dirección del Trabajo

Se trata de **dictámenes que no están de acuerdo al espíritu y/o la letra de las regulaciones que pretenden implementar**. Algunos de estos ya han sido referidos en los números anteriores.

Otros casos importantes para el sector minero son los dictámenes de la Dirección del Trabajo del año pasado, que obliga a dejar inactivas las maquinarias y equipos que operaban los trabajadores en huelga, y que permite que trabajadores con contrato colectivo vigente se afilien a otro sindicato y participen en una nueva negociación, incluyendo el derecho a huelga.

También destaca el caso de la orden de servicio que aplica **criterios restrictivos para autorizar jornadas excepcionales en centros de operación remota** ubicados en centros urbanos, desconociendo la necesidad de sincronía que debe existir entre los trabajadores de estas unidades y los de las faenas mineras.

Proponemos modificar varios dictámenes de la Dirección del Trabajo para que respeten debidamente las leyes respectivas.

6.- Diseño de un mecanismo eficiente para fomentar la capacitación de trabajadores

Ya hemos dicho que la minería utiliza en forma significativa la franquicia tributaria SENCE para habilitar la contratación de mujeres, jóvenes y personas de sus comunidades, lo que reviste la mayor importancia.

Por lo anterior, si bien reconocemos que el actual mecanismo adolece de problemas, **estimamos necesario disponer de una alternativa eficiente ante la eventualidad de la privación a las grandes empresas de acceder a la franquicia SENCE.** Hacemos este planteamiento en el contexto de la tramitación legislativa en curso de la Ley de Reconstrucción Nacional.

Por último, creemos que el mecanismo de los skills councils constituye un vehículo esencial para alinear la demanda por trabajo de las empresas con la oferta de éste por parte de las instituciones de formación y educación. La experiencia del *Consejo de Competencias Mineras* ha sido muy positiva durante más de una década y ponemos a disposición toda esta experiencia, a la vez que **proponemos fomentar la instalación de consejos de competencias en otros sectores productivos.**

09 | 06 | 2026

MESA DE REACTIVACIÓN LABORAL

Propuestas del Consejo Minero

