

**ENCUENTRO CTMIN
24-25 Y 26 DE MARZO 2025
SAN FELIPE, REGIÓN DE
VALPARAÍSO**

RESOLUCIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Para la redacción de las siguientes resoluciones y propuestas de trabajo, se utilizaron como fuentes la convocatoria al encuentro CTMIN 2025, las presentaciones realizadas en el plenario por los 6 grupos de trabajo; y las notas que nos hicieron llegar algunos dirigentes participantes del encuentro. Dichos documentos quedan como parte integrante del archivo de este encuentro, y constituyen el respaldo de las resoluciones aquí expuestas.

Los temas se presentan según el orden en que se ordenaron los grupos, unificando la estructura de presentación en los siguientes puntos:

- A. Diagnóstico
- B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)
- C. Propuestas específicas
- D. Temas que es necesario profundizar

Lo aquí expuesto son ideas y propuestas en desarrollo, que deberán seguir siendo afinadas y profundizadas en los grupos de trabajo de CTMIN que le den continuidad y se orienten a la materialización de éstas.

Algunos planteamientos del grupo 6 (otros temas) se reubicaron en la temática específica a la cual se referían.

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL Y MULTINIVEL

A. Diagnóstico

En la actualidad, existe un marco regulatorio que limita la negociación colectiva a cada sindicato existente dentro de una empresa, no siendo obligatoria para los empleadores más allá de ésta. Para garantizar que exista sin limitaciones de este tipo, se plantea la necesidad de modificar la Constitución Política existente.

Es necesario distinguir entre lo que implica la dimensión ramal de la negociación colectiva (según actividad económica, como la minería), y los multiniveles en que se pueda dar ésta (sindicatos base, empresa, federaciones, confederaciones, central sindical, regiones o territorios).

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

Se deberá apuntar a crear un sistema de negociación “a la chilena”, que acomode a empresarios, Estado y trabajadores. Por ello, debemos insistir con el empresariado en que se sienten a conversar acerca de la negociación ramal y multinivel.

La negociación ramal fortalece el movimiento sindical, al unirlos en objetivos comunes, ya que el modelo económico lo atomiza. También ayuda a combatir la desigualdad y mejora la distribución de la riqueza.

B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)

- Educación y comunicaciones (dirigentes y bases)
- Análisis e incidencia en propuesta legislativa
- Rol solidario: debemos incorporar a los pequeños mineros.

C. Propuestas específicas

Levantar una campaña comunicacional para enseñar los conceptos en nuestras bases.

Incidir en el debate del proyecto que se ha comprometido a enviar el gobierno al congreso, y que actualmente se encuentra en proceso de redacción final.

C. Temas que es necesario profundizar

Estructura

- Definición de los actores de la negociación (según nivel)
- Representatividad y legitimidad de las partes (organizaciones de hecho y derecho)
- Roles del Estado – Trabajador – Empresa
- Campo de aplicación (cobertura) y formas de extensión a no sindicalizados
- Inclusión de trabajador@s de empresas de servicios no calificadas como mineras (alimentación, seguridad, transporte)

Materias que serán objeto de la negociación

- Sueldos mínimos en el área, rama productiva, o categoría ocupacional.
- Condiciones de seguridad y salud ocupacional.
- Trabajo digno y decente.
- Trabajo pesado.
- Políticas públicas
- Seguros complementarios
- Previsión social
- Convenios internacionales

Sistema de cobertura de salud post-egreso, especialmente a quienes han tenido trabajo pesado.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

II. GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

A. Diagnóstico

Con respecto a la **Ley Karin**, independiente que las compañías tengan procedimientos protocolos y que esté incluido en los reglamentos internos, hasta ahora la cantidad de denuncias que ha llegado a la dirección del trabajo ha ido en aumento.

Esta ley establece un marco legal para prevenir y sancionar y el acoso y la violencia en el trabajo. Sin embargo, vemos con preocupación que no está cumpliendo con los objetivos a cabalidad. Estos son:

- Garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso
- Incorporar a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo
- Establecer mejores procesos de investigación del acoso sexual

Existe poca concientización en las áreas de trabajo sobre la incorporación de las mujeres, y los efectos positivos que ello implica en diversas dimensiones de la organización. Esto es un cambio cultural. Pero falta capacitación, falta compromiso desde la gerencia. El cumplimiento del número, debe estar acompañado de un fortalecimiento de la organización, habilitando puestos de trabajo que cumplan con los principios de equidad e igualdad.

El cambio cultural trae consigo la necesidad que las nuevas generaciones de participar plenamente en los procesos que vive la familia por ejemplo; los nacimientos, participar de los cumpleaños, de las graduaciones, etc. Debemos velar para que se cumpla el concepto de **conciliación**.

Los padres por ley tienen 5 días de permiso luego el nacimiento de su hijo y además pueden compartir el periodo de post natal. Las compañías deben cambiar su visión machista sobre el tema.

Por otro lado cuando hablamos de diversidad e inclusión en donde se reconocen las características que diferencian a las personas, como la raza, el género, la orientación sexual, la edad, la nacionalidad, la identidad sexual, la religión, la capacidad física y mental, el idioma, los ingresos y la formación, vemos que falta la integración armoniosa de todos. Las personas no se sientan valoradas e integradas. ¿Existe la participación activa y la igualdad de oportunidades?

B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)

- Organización y agenda sindical (mesas bipartitas)
- Educación y comunicaciones
- Negociación colectiva
- Acreditación normativa (NCh 3262) y su evaluación

C. Propuestas específicas

1. Generar mesa bipartitas de género e inclusión en las compañías

Establecer instancias reales de injerencia para incorporar temas vinculados a género diversidad e inclusión. Como una estrategia de la compañía.

2. Campañas de difusión sobre ley Karin, conciliación familiar, parentalidad, prevención en tema de salud e inclusión.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

En materia de aplicación de la ley de Inclusión Laboral N° 21.015 (1% de discapacitados en puestos de trabajo de las empresas), se considera que ha existido un mal uso al considerar a enfermos profesionales en la estadística informada por las empresas, desvirtuando el objetivo que perseguía la ley. Tampoco hay certificación del cumplimiento, limitándose a la información que envía la empresa.

Por tanto, se requiere que las organizaciones sindicales impulsen una mayor fiscalización de estas situaciones en sus empresas.

3. Incorporación en los contratos colectivos cláusulas con perspectiva de género.

4. Un plan de mejoramiento con perspectiva de género basado en la norma 3262.

Revisar con mayor profundidad los aspectos de brechas salariales, instalaciones en faenas adecuadas, el reclutamiento y selección, el desarrollo de carrera, la representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad, la capacitación, las prácticas de remuneración y compensación, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

D. Temas que es necesario profundizar

De los temas antes descritos, definir los puntos específicos que, desde nuestra perspectiva, se debieran abordar tanto en la agenda de la comisión minera del Consejo Superior Laboral, como en la mesa Mujer y Minería del ministerio de minería

III. JORNADAS DE TRABAJO

A. Diagnóstico

En la minería existe una **amplia diversidad de sistemas de turnos**, incluyendo desde jornadas **ordinarias** hasta jornadas **excepcionales** de ciclo continuo. La extensión de éstas puede ir desde 4 hasta 7 o más días continuos de trabajo, con sus respectivos descansos; y de una extensión diaria desde 8 hasta 12 horas, más los respectivos trayectos, tiempos para al cambio de ropa y actividades de preparación y relevo de turnos.

Los sistemas más comunes usados son, por lo tanto, los de 5x2, 4x3, 4x4, siendo el 7x7 el más utilizado en el sector minero.

La ley de reducción de la jornada a **40 horas** semanales, se aplica de manera gradual y directa a las jornadas discontinuas; y en el caso de las jornadas excepcionales que se mantendrán en 42 horas (incluyendo la colación imputable a la jornada) serán comentadas con días de descanso las horas trabajadas en exceso sobre las 40 horas promedio semanal.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

Las **jornadas excepcionales** son reguladas por el Reglamento establecido en el Decreto N°48 del ministerio del trabajo y previsión social, en que se establecen los límites y parámetros para distribuir los sistemas de trabajo y descanso. La solicitud se realiza a la Dirección del Trabajo, en forma conjunta entre el sindicato y la empresa, cumpliendo con la documentación correspondiente, y que acredita sobre todo el cumplimiento de la empresa en materia de condiciones de salud y seguridad de las personas trabajadores que estarán afectas a este tipo de jornadas.

A un segmento de los trabajadores y trabajadoras de la minería que realiza funciones de supervisión y otras de carácter administrativo, se les ha aplicado de manera irregular y abusiva el **inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo**, es decir, la ausencia de regulación por falta de limitación de su jornada de trabajo. Esto, con el fin de eludir el pago de horas extraordinarias, pese a que se les explican otro tipo de compensaciones, y definir un estamento de “confianza” de la administración superior de las empresas. En la misma ley que reduce la jornada a 40 horas, se establecen mayores limitaciones al uso de este inciso 2 del 22.

Además, en la misma ley se introducen opciones para que las organizaciones sindicales negocien diversas opciones de **adaptabilidad** de la jornada laboral (bandas horarias, horas extras por días adicionales de descanso, combinación de semanas de alta intensidad con semanas de menor intensidad).

Sin embargo, estas expresiones de flexibilidad laboral puede tener efectos tanto positivos como negativos sobre el bienestar, la salud, la calidad de vida familiar y la calidad del descanso de las personas trabajadoras. Estos efectos deben ser evaluados y monitoreados por las organizaciones sindicales.

Un tema cada vez más relevante en torno a las jornadas de trabajo y descanso, es el **derecho a la desconexión digital** de las personas trabajadoras. Este derecho se traduce en no responder comunicaciones laborales (correos, llamadas telefónicas, wasap, mensajes de texto, entre otros) fuera de su horario de trabajo, ni que se programen actividades laborales que se extiendan más allá del horario de término de la jornada.

Este derecho es importante porque garantiza el descanso y la intimidad personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores.

Si bien en la ley chilena acerca de **teletrabajo y trabajo a distancia** se establece un derecho de 12 horas de desconexión en un período de 24 horas, ésta es de difícil control o fiscalización, y no se aplica al descanso de quienes no están afectos a esta ley. Sin embargo, debiera aplicarse el conjunto de las personas trabajadoras, con independencia de su tipo de contrato, jornada, o sistema de trabajo.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)

- Agendas bipartitas de las organizaciones sindicales, y tripartita de la comisión minera del Consejo Superior Laboral.
- Generar las instancias para la realización de un trabajo de investigación enfocado en como operan en la realidad ciertas materias específicas como los relevos entre turnos, tiempos de traslado, casa de cambio, etcétera.
- Relación entre jornadas excepcionales y trabajo pesado
- Formación de dirigentes y bases en temas de jornadas y descansos

C. Propuestas específicas

Incluir en la agenda tripartita, una evaluación de la implementación de la reducción de la jornada a 40 horas, y otros aspectos contenidos en la ley. Considerar el impacto en productividad, creación de empleo, salud y seguridad.

Velar por el uso o la adecuada compensación de los días adicionales de descanso para aquellas personas que laboran en jornadas excepcionales que se mantienen en las 42 horas promedio semanal del ciclo.

Velar por el respecto al descanso efectivo y la desconexión digital en todo tipo de jornadas, negociando mecanismos eficaces que sean aplicables por las empresas y accesibles por las personas trabajadoras.

Que aquellos puestos de trabajo considerados en las jornadas excepcionales aprobadas según lo establecido en el Decreto 48, sean calificados como **trabajo pesado 5x2** por la CEN, sin la necesidad de una mayor tramitación en el proceso de tramitación ordinaria.

Compartir, sistematizar, y centralizar las experiencias acerca de los temas de jornadas entre las diferentes organizaciones sindicales, y disponer de estadísticas actualizadas y accesibles, que sirvan como apoyo a la labor de l@s dirigentes sindicales.

D. Temas que es necesario profundizar

Las jornadas 4x3 pueden ser ordinarias o bien excepcionales, según sean las horas máximas trabajadas en el día. Ello incide también en que la colación sea o no imputable a la misma jornada.

La eventual aplicación de este tipo de jornadas a “procesos continuos con turnos rotativos” como “ordinarias” podría implicar en la práctica lo mismo que si fuera excepcional pero sin las compensaciones asociadas (hora de colación imputable, tiempo de traslado, casa de cambio), ni la opción de ser negociada de parte de las organizaciones sindicales.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

Estimar con mayor detalle el tiempo de traslado desde los centros urbanos o campamentos a los lugares de trabajo, y las horas disponibles efectivas para el descanso continuo de las personas trabajadores que se encuentran en esta condición.

Al respecto, el citado Reglamento (Decreto N° 48, artículo 11°) especifica con claridad que “en ninguna circunstancia el tiempo de descanso mínimo ininterrumpido entre jornadas será inferior a diez horas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador durante dicho período.”

IV. CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y TRANSICIÓN JUSTA

A. Diagnóstico

Es un tema en que las empresas y los gremios que las representan tienen bastante trabajo avanzado. Al respecto existen documentos en que se desarrollan y aplican una serie de conceptos con los que las organizaciones sindicales debiéramos estar familiarizados.

Dentro de estos conceptos se destacan:

- Transición Justa
- Minería 4.0
- Transformación Digital
- Cultura de Innovación
- Upskilling
- Reskilling
- Outskilling
- Perfiles “T”
- Responsabilidad empresarial

Modelo de Competencias Transversales

En el documento “Modelo de competencias transversales para la industria minera 4.0” (Consejo Minero CCM Eleva) se establece que:

“En términos de habilidades, las que se perciben como prominentes ya no son solamente las habilidades técnicas, sino que toman protagonismo las llamadas habilidades transversales o del siglo XXI; pensamiento crítico y análisis, resolución de problemas, autodeterminación, aprendizaje activo, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad, uso de las tecnologías de la información, entre otras. Estas habilidades se consolidan como necesarias para que los trabajadores puedan enfrentar nuevos escenarios laborales donde la tecnología es la protagonista”.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

A su vez, en el estudio de demanda de perfiles para la minería 4.0, la Fundación Chile señala que:

“Los hallazgos de este estudio evidencian que las tecnologías con mayor impacto en el capital humano son la automatización y los Centros Integrados de Operaciones, aunque también en la industria se implementarán otras tecnologías complementarias.

La principal demanda de perfiles 4.0 se dará en el área de Mantenimiento, donde se requerirán más de mil trabajadores en la región, específicamente en perfiles orientados al mantenimiento de equipos autónomos, de operación remota y de los sistemas de soporte asociados.

Uno de los perfiles más críticos identificado es el perfil de Mantenedor Mecatrónico. Otras áreas relevantes para el desarrollo de la minería 4.0 son los operadores en contextos de autonomía y operación remota, los profesionales y supervisores tanto de mantenimiento como de operación, los perfiles asociados a redes y conectividad, talentos digitales, talento verde e instructores de nuevas tecnologías. Se estima que la demanda de estos perfiles 4.0 corresponde a entre un 9% y un 17% del total de la demanda de trabajadores de la industria”.

B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)

Formación y capacitación de dirigentes

C. Propuestas específicas

Capacitación a Dirigentes en los temas relacionados con el cambio tecnológico y la transición justa.

Analizar experiencias comparadas, en empresas, sectores y organizaciones (a nivel nacional e internacional)

Activación de la comisión Cambio Tecnológico, que sesione de forma permanente y periódica, con el objetivo de generar una propuesta de protocolo desde los trabajadores para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.

D. Temas que es necesario profundizar

Conocer la legislación comparada, con el fin de promover en Chile una norma legal que se haga cargo del derecho anticipado a la información de los procesos de transición o transformación digital para las organizaciones sindicales que representan a las personas trabajadoras que serán afectadas por estos cambios.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

V. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

A. Diagnóstico

Con la ratificación del convenio 176 de la OIT y nuestra participación en el proceso de elaboración tripartita de una política de salud y seguridad en la minería, se refleja el avance de una política que ha sido prioritaria para el trabajo de nuestra coordinadora desde su constitución.

La centralidad del tema en la agenda de la comisión minera del Consejo Superior Laboral, el ciclo de talleres en conjunto que ya se comenzaron a desarrollar y que se proyectan durante el año, y la aplicación de la propuesta de agenda corta de CTMIN que se hace cargo del desafío de implementación del DS 44, también son expresiones del compromiso que anima a las organizaciones sindicales con la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

B. Líneas de trabajo (corto, mediano y largo plazo)

Implementación convenio 176: política tripartita de Salud y Seguridad en la minería. (Experiencia única a nivel internacional).

Formación y capacitación
Investigación y estudios
Mesas tripartitas y bipartitas
Comunicaciones

C. Propuestas específicas

Levantar un proyecto ley, donde todos los integrantes el Comité Paritario que representen a las personas trabajadoras tengan fuero, y mayor tiempo disponible para realizar su labor.

Elaborar un plan de desarrollo que se expresa en un programa anual de capacitación con el Sernageomin, para quienes participan en los comités paritarios, o son delegados de seguridad.

Promover la realización de estudios acerca de la salud mental de quienes realizan funciones sindicales, en especial para medir el impacto del hostigamiento, mal trato y acoso que frecuentemente nos afecta.

En las mesas tripartitas y bipartitas considerar temas como: auditorias de seguridad, fiscalización (calidad y cantidad), responsabilidades jerárquicas, funcionamiento de los comités paritarios (según Formulario Único de Fiscalización(FUF) del DS 44), y en general todos los temas de carácter obligatorio que implica la actual legislación; y trabajarlos en conjunto entre las empresas y las organizaciones sindicales, según sea su nivel.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

Difundir nueva política de salud y seguridad (y la tripartita, cuando se aprobada)

Promover una ley de responsabilidad de las enfermedades profesionales; revisión del listado de enfermedades reconocidas y sus criterios de calificación; y trabajar en conjunto con el Colegio Médico en este tema.

Contribuir al cambio de la ley a la calificación de enfermedades profesionales, apoyando la creación de una comisión independiente a las mutuales/Administración delegada que se haga cargo de dichas calificaciones; las que con el actual sistema tienen un alto porcentaje de rechazo.

D. Temas que es necesario profundizar

Datos e información confiable y transparente acerca de accidentes, y medidas implementadas para evitar su repetición. Accesible on-line.

VI. OTROS TEMAS RELACIONADOS

Existen diversos temas de interés común y que a la vez son transversales a las personas trabajadoras del sector minero, pero que no están suficientemente considerados en los cinco grupos anteriores. Por ello es que se constituyó un equipo que se hizo cargo precisamente de estos.

A continuación se describen 11 temas, cada uno con sus propios diagnósticos y propuestas específicas.

1. Propuesta tema **Trabajo Pesado**. Calificación automática, al ser sector minería, trabajo en altura geográfica, trabajo nocturno, jornadas excepcionales en ciclos continuos de turnos rotativos, campamentos en altitud geográfica y trabajos con una gran carga mental o psicológica.

Promover la actualización de estudios respecto a los efectos del trabajo en altura geográfica.

Capacitaciones para trabajadores y dirigentes.

2. Salud post Egreso

Política institucional para generar coberturas de salud de protección a los trabajadores que egresan de faenas mineras.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

3. Fundición y refinación en Chile.

Construir en CTMIN una mirada común, que considere las necesidades y beneficios para el país de agregarle valor a la minería a través de invertir en la construcción de fundiciones, refinerías y plantas de metales nobles; evitando nuevos cierres por razones ambientales o de costos.

Se propone elaborar una declaración pública como CTMIN acerca de la necesidad de fundir y refinar en Chile, dejar de vender solamente concentrados, y relevar la importancia de agregar valor a la cadena productiva, además de la incorporación de infraestructura con tecnología de punta, ambientalmente sustentable, y generadora de empleos de alta calidad en las regiones mineras.

En el corto plazo, debemos colaborar con la aprobación de la modernización de la fundición de Enami en Paipote, y apoyar la propuesta para el potenciamiento de las actuales fundiciones y refinerías de CODELCO para aumentar la capacidad de procesamiento de concentrados en el corto plazo.

Para el largo plazo, estamos disponibles a participar en la propuesta de “Acuerdo Nacional por el Fortalecimiento de Fundiciones y Refinerías de Chile” que impulsa el ministerio de minería.

Con el fin de abordar las tareas de corto y largo plazo, es necesario constituir un equipo de CTMIN en que participen dirigentes de las organizaciones que actualmente cuentan con complejos industriales de fundición, refinación y procesamiento de otros minerales para obtener productos con mayor valor agregado (renio, y otros derivados del molibdeno, por ejemplo).

4. Calificación y Certificación de puestos de trabajo

Reforzar trabajo de los comités bipartitos de capacitación
Impulsar la educación cívico sindical

Trabajar en conjunto con Chilevalora, para generar una política interna para el uso de franquicia tributaria, con credencial universal que pertenece al trabajador y no a la empresa

Rol de los OTIC (Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación y OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación).

5. Analizar y generar opinión como CTMIN acerca de propuestas como la de SONAMI y los 14 nuevos **distritos mineros integrados** que proponen que el país desarrolle.

Al respecto es necesario solicitar información transparente acerca de este tema, el modelo de negocios que implicaría y sus impactos en la empleabilidad.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

Las organizaciones sindicales debemos ser parte de estas conversaciones y discusiones, y ser considerado un actor relevante a la hora de tomar decisiones.

En el corto plazo, se debiera constituir un equipo transversal de dirigentes de **Codelco y Anglo** que se haga cargo de analizar y velar por los temas laborales y del patrimonio del Estado de Chile, en el pre-acuerdo (MOU; Memorandum de Entendimiento) entre ambas empresas.

Debemos cautelar que con estas nuevas propuestas de modelos de producción, no impliquen la entrega de nuestras riquezas como Estado de Chile a las empresas internacionales sin la aplicación de una recaudación adecuada a través de impuestos, royalty, y otros mecanismos.

6. Visibilizar a CTMIN a nivel de las regiones en que se desarrolla la actividad minera, motivando a dirigentes a participar en mesas de trabajo a nivel local, para influir en dichos espacios, a través de debates y propuestas.

En esta misma línea, construir relaciones y hacer gestión política sindical en nuestros distritos y regiones, con los diputados, senadores, concejales, alcaldes, delegados presidenciales, seremis, gobernadores, y consejeros regionales.

7. Empresa Nacional de Minería

La CTMIN debe defender la empresa nacional de minería, velar por la participación de sus trabajadores en el nuevo gobierno corporativo que se propone, y colaborar para potenciar su trabajo de fomento de la pequeña y mediana minería, impulsando la creación de un estatuto especial para el pequeño minero.

8. Mutualidades

Es necesario impulsar la reforma que genera una nueva institucionalidad en materia de calificación de las enfermedades profesionales, quitándole a las mutuales la potestad de ser juez y parte en los procesos de calificación

Promover la mayor participación de especialistas en los procesos de calificación.

9. Ley Karin

Hay casos en que se ha visto un mal uso de ésta como herramienta de despido de trabajadores.

Es necesario más capacitación al conjunto de la empresa, la incorporación de dirigentes en los comités de investigación, evitando que se aisle a los sindicatos de su derecho de tutela y resguardo de los derechos de las personas a las que representa.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl

10. Sistemas de denuncia a eventuales infracciones laborales

En las empresas se han habilitado diversas áreas y mecanismos para velar por la “ética” y otros comportamientos (a veces o incluso extra laborales), que dan origen a investigaciones y sanciones al margen de los reglamentos internos, realizadas por “comisiones de ética”; siendo por tanto ilegales. Estos reciben el nombre de Ethic point, compliance, ética y cumplimiento, y están al margen de la participación de las organizaciones sindicales que tienen como objetivo velar por el derecho de tutela y resguardo de los derechos del socio.

11. Falta de **información estadística** respecto a la actual situación de las personas trabajadoras en el sector minero.

Esta carencia se aprecia especialmente en temas como coberturas de salud, enfermos profesionales, efectos en la salud física y mental de los trabajadores que pernoctan en campamentos la mitad del año, entre otros temas importantes y necesarios para focalizar los esfuerzos del trabajo sindical.

Generar estadísticas propias respecto al trabajador minero que representamos.

Generar estudios propios enfocados en las materias específicas que afectan a nuestro sector.

 www.ctmin.cl

 contacto@ctmin.cl