

3

capítulo



Trabajadores y trabajadoras de la minería



1. SEGURIDAD Y MINERÍA

La minería es una industria que tiene procesos complejos, mueve grandes volúmenes de materiales y opera equipos igualmente grandes. Además, se desarrolla en general en la alta montaña, con un clima complejo y a distancias alejadas de los centros urbanos. Estas características explican de cierta forma el hecho que la seguridad sea central en la cultura minera.

La industria opera con los más altos estándares de seguridad, lo que le ha permitido mantener la tasa de accidentabilidad más baja entre los sectores económicos del país. En tanto, la tasa de mortalidad ha caído más de un 70% en los últimos 10 años, pero aún se mantiene como la quinta más alta después de transportes y comunicaciones, electricidad, gas y agua, construcción, y agricultura y pesca⁵⁶. Este punto es crucial, y existen esfuerzos diarios por parte de la industria para resguardar a las personas. Lo anterior ha implicado una mejora en la cifra en los últimos 10 años, pero aún lejos del objetivo de cero fatalidades.

- ❖ La **tasa de accidentabilidad** de la minería es de 1 accidente por cada 100 trabajadores (el promedio de los sectores económicos del país es 2,6 con datos 2021).
- ❖ La **tasa de mortalidad** de la minería es de 5,1

fatalidades por cada 100.000 trabajadores (el promedio de los sectores económicos del país es 2,9 con datos 2021). En los últimos 10 años ha caído más de un 70%⁵⁷.

- ❖ Las nuevas tecnologías son herramientas que han permitido reforzar aún más la seguridad.
- ❖ Los protocolos relativos a seguridad exigen un cumplimiento estricto. Esto ha permitido desarrollar una cultura de seguridad minera que se puede apreciar más allá de las faenas.

2. EMPLEOS DE CALIDAD

La minería ofrece empleos de calidad, no solo con una buena remuneración sino que también con altos estándares de seguridad y beneficios para sus trabajadores y trabajadoras. Además, ofrece un gran espacio de desarrollo y crecimiento laboral.

- ❖ El **ingreso imponible mensual** de los trabajadores mineros es el más alto entre los sectores económicos del país, con un promedio de \$1,9 millones (el promedio del país es \$927 mil)⁵⁸.
- ❖ Las tasas de **sindicalización** en las empresas de la gran minería superan el 70%.

❖ La minería promueve la **capacitación** de sus trabajadores, siendo una de las industrias que más invierte en este punto. En 2020, las horas promedio de capacitación por trabajador fueron de casi 25 horas. Esto se dio durante el período de la crisis sanitaria, en que las capacitaciones mediante e-learning aumentaron de un 8% a un 64%. De esta manera, entre 2018 y 2020 se aumentó de 2,4 a 5,5 capacitaciones al año por trabajador y trabajadora, duplicando el promedio de participación.

❖ A través del **Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (alianza CCM-Eleva)**, las empresas mineras y proveedoras han desarrollado estándares y herramientas que permiten que la formación se adecúe a lo que se necesita saber (y saber hacer) para desempeñarse en minería.



⁵⁶ Superintendencia de Seguridad Social, 2021

⁵⁷ SERNAGEOMIN, 2022.

⁵⁸ Superintendencia de Pensiones, 2021.

Hacia finales de la década 2021-2030 se necesitarán 25.338 trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos en la minería.

El CCM fue creado en 2012 y es el primer Consejo de Competencias de Chile. Con esta iniciativa, se busca aportar a la productividad de la industria, fortalecer la formación técnica del país, aportar a la empleabilidad de las personas y a la eficiencia en la inversión en capacitación. Desde diciembre de 2020, el CCM se unió al Programa Eleva, formando la alianza CCM-Eleva. Entre sus iniciativas principales destacan las siguientes:

- ❖ Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena, el cual desde el año 2012 a la fecha presenta cada dos años un estudio de caracterización de la dotación minera y proyecciones de demanda de trabajadores, tanto en número como en perfil. Además, describe la evolución de la oferta formativa disponible para el rubro de la minería y los desafíos de la industria en materia de capital humano para la próxima década.

En diciembre 2021 se publicó la octava versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería

Chilena para el período 2021-2030, destacándose los siguientes hallazgos:

- Hacia finales de la década 2021-2030 se necesitarán 25.338 trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos de la cadena de valor principal de la minería (extracción, mantenimiento, procesamiento y transporte).
- El 73% de la demanda acumulada para los próximos 10 años se concentra en cuatro cargos principalmente: mantenedores/as mecánicos; mantenedores/as eléctricos; operadores/as de equipos móviles; y operadores/as de equipos fijos. Estos continúan siendo los perfiles con mayor brecha entre la oferta formativa disponible y la demanda requerida por la industria.

Otros productos y/o programas del CCM son:

- ❖ Poblamiento Minero del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (TP): El poblamiento de minería del Marco de Cualificaciones TP fue el primero en desarrollarse en Chile. Este trabajo permite la identificación de las competencias y perfiles necesarios por los trabajadores y trabajadoras de la minería, estableciendo rutas de desarrollo.

Hoy este poblamiento es referente no solo a nivel nacional, sino también en países vecinos como Perú.

- ❖ Sello de Calidad CCM: Certifica-

ción que reconoce a los programas de formación y a los cursos impartidos por empresas mineras que cumplen con los estándares de la industria identificados en el Marco de Cualificaciones TP.

- ❖ Asistencia Técnica: Apoyo directo a organismos de formación (Liceos TP, Centros de Formación Técnica, Institutos profesionales, y Universidades) para fortalecer la calidad y pertinencia de sus programas formativos, bajo los estándares de la industria. Esta asistencia habilita a los organismos de formación para la obtención del Sello de Calidad CCM.

- ❖ Modelo de Prácticas y Aprendices: Metodología que busca apoyar a las empresas mineras en el desarrollo e implementación de sus programas de prácticas y aprendices, en línea con los estándares de la industria. A la fecha este modelo ha generado más de 500 cupos de prácticas y aprendices, con un 60% de contratación (versus el 20% a nivel nacional).

- ❖ Centros Tecnológicos: Creación de 6 Centros Piloto de Tecnología (CPT) habilitados para asegurar el acceso de Liceos Técnico Profesionales a la tecnología más actualizada.

- ❖ Ser Minería: Portal informativo y de orientación vocacional en apoyo a las personas que buscan conocer la oferta formativa vinculada a la minería en Chile y así poder elegir de manera más informada qué especialidades o carreras pueden estudiar (www.sermineria.cl).



10,4% de los
trabajadores y las
trabajadoras del país
están asociados al
sector minero.

3. EMPLEO: CIFRAS

10,4% de los trabajadores del país están asociados al sector minero, ya sea de manera directa o indirecta⁵⁹. Abarcando a más de 900 mil personas.

❖ Empleo directo: 2,9% (259 mil personas)

El empleo directo considera trabajadores y trabajadoras propios de las empresas mineras, así como a trabajadores y trabajadoras contratistas.

❖ Empleo indirecto: 7,5% (659 mil personas)

Se refiere a empleos creados en otros sectores productivos, principalmente proveedores de la minería. Se calcula que, por cada empleo directo de la minería, se generan 2,55 empleos indirectos.

Empleo regional⁶⁰:

❖ Tarapacá: 31% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 15 mil personas.
- Empleo indirecto: 37 mil personas.

❖ Antofagasta: 57% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 50 mil personas.
- Empleo indirecto: 127 mil personas.

❖ Atacama: 69% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 26 mil personas.
- Empleo indirecto: 66 mil personas.

❖ Coquimbo: 37% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 34 mil personas.

- Empleo indirecto: 88 mil personas.

❖ Valparaíso: 12% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 29 mil personas.
- Empleo indirecto: 73 mil personas.

❖ Metropolitana: 3% del empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 27 mil personas.
- Empleo indirecto: 68 mil personas.

❖ O'Higgins: 15% el empleo total de la región corresponde a empleo minero (directo e indirecto):

- Empleo directo: 17 mil personas.
- Empleo indirecto: 42 mil personas.

4. MUJER Y MINERÍA

La minería es una industria a la que cada día se están sumando más mujeres. Hasta no hace muchos años atrás, la industria minera estaba integrada principalmente por hombres. Esto no se debía solo a razones culturales, sino que incluso existía una restricción legal para que las mujeres ingresaran a los yacimientos, ya que se creía que ellas “traían mala suerte en los piques”. Recién en 1996 se eliminó del Código del Trabajo esta restricción, permitiendo a las mujeres acceder a trabajar en la principal industria del país.

La participación de la mujer en minería aún es baja,

pero mantiene una tendencia al alza, transformándose en uno de los focos importantes para el desarrollo de este sector. Lo anterior, no solo por razones básicas de equidad, sino que también atendido al aporte a la productividad que conlleva contar con ambientes de trabajo más diversos e inclusivos, así como la necesidad de la industria de contar con el mejor talento posible: el dejar fuera a las mujeres sería dejar fuera el 50% del talento disponible en el país. Además, no existen hoy razones estructurales para que una mujer no pueda desempeñarse en faena, lo que se refuerza aún más a partir de la incorporación de nuevas tecnologías.

❖ **Participación de mujeres en minería**, según datos de la alianza CCM-Eleva, publicados en agosto 2022⁶¹:

- La participación de mujeres en minería, considerando tanto empresas mineras como empresas proveedoras, es de 15%. Esta cifra viene a confirmar la aceleración del crecimiento a partir del 2018, año en el cual la participación de las mujeres en minería transitaba en torno al 9%. Este resultado muestra el compromiso del sector en torno a la equidad de oportunidades para hombres y mujeres.

⁵⁹ INE, trimestre móvil enero-marzo 2022. En *Cifras Actualizadas de la Minería* (Consejo Minero, mayo 2022).

⁶⁰ INE y COCHILCO, 2022. En *Cifras Actualizadas de la Minería* (Consejo Minero, junio 2022).

⁶¹ Monitoreo de Indicadores de Empleo Local y Género (elaborado por la alianza CCM-Eleva, agosto 2022). Análisis elaborado en base a los reportes dotacionales de 29 empresas mineras y proveedoras, con fecha corte al 31 de mayo 2022.



- La participación de las mujeres en empresas mineras alcanza el 16,6%, un incremento de 1,1 puntos porcentuales respecto a la medición de diciembre de 2021.

- La participación de la mujer en el mundo de los proveedores alcanza el 9,6%, superando en 1,6 puntos porcentuales la medición de diciembre de 2021. Sin embargo, hay que tener presente que esta medición corresponde a una muestra de empresas que solo participa en la Cadena de Valor Principal de la industria minera⁶², que es el foco de análisis del CCM.

Junto a la Asociación de Proveedores de la Minería (APRIMIN) se realizó un primer ejercicio colaborativo para visualizar conjuntamente la participación laboral femenina, tanto en la Cadena de Valor Principal (CCM – Eleva) como en la Cadena de Valor Total⁶³ (APRIMIN). Los datos de APRIMIN – Cadena de Valor Total muestran un incremento sostenido y rápido en la participación laboral de la mujer desde su primera observación, en 2014, aumentando 11,3 puntos porcentuales para alcanzar un 19% en 2021.

- Un punto destacable es que la contratación de mujeres por parte de la industria va en alza, y, en concreto, se duplicó en los últimos tres años. Así, si en 2018 el 11,4% de las contrataciones eran mujeres,

en el año 2021 este porcentaje alcanzó el 26,8% (considerando empresas mineras y proveedoras). En el caso de las empresas mineras, en el primer semestre de 2022 esta cifra alcanzó el 34,6%. En otras palabras, prácticamente una de cada tres personas contratadas por empresas mineras en el primer semestre 2022, fue mujer.

- Entre 2018 y el primer semestre del 2022 se contrataron más de 4.500 mujeres en la minería.

- Al mes de agosto 2022 trabajan más de 8.300 mujeres en empresas mineras.

Estos avances hacia la equidad de género se deben principalmente a un fuerte compromiso del sector que, a través de diversas estrategias, incluyendo la definición de metas de incorporación y acciones de intervención organizacional para asegurar condiciones de base para que las mujeres puedan incorporarse y desarrollarse en minería. A la vez, el trabajo de la industria se ve reafirmado por una alianza virtuosa entre el sector público y privado, donde se han establecido mesas de trabajo formales entre el Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y toda la representación del sector, que conforman la **Mesa Nacional de Mujer y Minería**. En esta instancia, en agosto de 2021, sus integrantes firmaron un compromiso que

busca seguir incorporando mujeres en la industria y lograr una mayor representación del género. Así, las empresas y organizaciones firmantes se comprometieron a adoptar una serie de medidas, entre las que se incluyen:

- Registrar avances según los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de participar en la medición conjunta que se realice anualmente.

- Garantizar un mínimo de un 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso, en la realización de seminarios y charlas, evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderación.

- Identificar posiciones masculinizadas, mediante la metodología realizada por la alianza CCM-Eleva, y junto con ello implementar acciones que permitan incorporar a más mujeres en dichos puestos de trabajo.

⁶² La Cadena de Valor Principal de la industria minera involucra los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento.

⁶³ La Cadena de Valor Total involucra a todos los servicios asociados al soporte y operaciones de la industria minera: servicios de hotelería, aseo, casino, entre otros (algunos de ellos culturalmente feminizados).

El empleo local en la industria ha sido relativamente estable en torno al 70%. Esto significa que 7 de cada 10 personas que trabaja en la minería viven en la región donde trabajan.

4. EMPLEO LOCAL

Las empresas mineras buscan fomentar la contratación de trabajadores locales, implementando distintas políticas y programas en ese sentido, incluyendo la promoción para que sus empresas contratistas y proveedoras también privilegien el empleo local. Un elemento que suele ser fundamental en esta materia es la necesidad de contar con las cualificaciones requeridas para desempeñarse en la industria, por lo que se impulsan también distintos programas de formación y capacitación, con miras a aumentar el empleo y también la empleabilidad local.

El empleo local se calcula como la proporción de trabajadoras y trabajadores que viven y trabajan en la misma región. Según los **Indicadores de Empleo Local y Género, publicados por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva (alianza CCM-Eleva)**, en agosto de 2022, en la última década se observa que el empleo local en la industria ha sido relativamente estable en torno al 70%, con pequeñas variaciones año a año.

Esto significa

que 7 de cada 10 personas que trabaja en la minería viven en la región donde trabajan.

- ❖ De acuerdo a la última medición, con fecha de corte mayo de 2022, el empleo local en la industria (considerando empresas mineras y empresas proveedoras) es de 67,9%.
- ❖ El empleo local en empresas mineras se mantiene en torno a 69% en el primer semestre del 2022. Por su parte, la evolución del empleo local en empresas proveedoras tuvo un descenso durante el primer semestre del 2022, alcanzando un 62,7%.
- ❖ El indicador global de contratación local de la industria, es decir, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas respecto al total, alcanzó el 62% el primer semestre del 2022. De esta manera, se observa que 3 de cada 5 personas contratadas fueron locales. En el mismo período, este porcentaje fue de 61,7% en empresas mineras y 62,5% en empresas proveedoras.

Algunos ejemplos de iniciativas que apuntan a impulsar la contratación de trabajadores locales⁶⁴:

- ❖ Programas de reclutamiento local de aprendices, con foco en reducir la brecha entre el conocimiento de los vecinos y el nivel requerido para la dotación, ampliando las posibilidades reales de trabajo.
- ❖ Prácticas laborales para estudiantes de centros de formación técnica locales. Un ejemplo

de programa es la iniciativa de Antofagasta Minerals en Minera Antucoya, donde en 2018 se impulsó el primer piloto de prácticas laborales diseñado en conjunto por la empresa con el Programa Eleva y el Consejo de Competencias Mineras (CCM). Este programa estuvo dirigido a estudiantes de centros de formación técnica de la comuna de María Elena, a los que se los capacitó bajo los estándares definidos por la industria en el CCM. Los nueve jóvenes participantes fueron contratados indefinidamente por la empresa. Este programa se insertó en el marco del acuerdo entre la empresa y el Clúster Minero de Antofagasta con el objetivo de contribuir a la formación de capital humano local.

- ❖ Programas para aumentar la empleabilidad local. Se pueden encontrar ejemplos de iniciativas en este sentido, impulsadas por las empresas socias del Consejo Minero, en el sitio web del gremio consejominero.cl, y particularmente en la [Plataforma Social](#)⁶⁵.

5. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CONTRATISTAS

Los trabajadores y trabajadoras contratistas son fundamentales en la operación minera por razones operacionales, como el alto grado de especialización

⁶⁴ Plataforma social del Consejo Minero.
⁶⁵ Plataforma Social del Consejo Minero
<https://consejominero.cl/plataforma-social/>



Los trabajadores y trabajadoras

contratistas son fundamentales en la operación minera.

requerido en ciertas actividades, así como por las economías de escalas de los contratistas, el carácter cíclico del negocio minero y los peaks de alta demanda de personal.

❖ Empleo directo de la minería

- 28% trabajadores propios (66 mil).
- 72% trabajadores de empresas contratistas (169 mil)⁶⁶.

❖ Las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratistas en relación a los trabajadores propios tienen en los hechos algunas diferencias. En todo caso, los estándares han aumentado en relación con años pasados, pero aún queda espacio por avanzar.

❖ Las remuneraciones de los trabajadores contratistas en minería son mayores que en otros sectores.

❖ Beneficios de la subcontratación:

- Eficiencia, continuidad y seguridad de la operación.
- Creación de empleo en empresas contratistas, ya que no todo se internalizaría si no existiera la subcontratación.
- Desarrollo de otras empresas. Al respecto se destaca que las empresas contratistas de la minería tienen estándares más altos que las de otros sectores, además que hay transferencias tecnológicas y de buenas prácticas (esto último, en la seguridad en el trabajo, por ejemplo).
- Fomento del emprendimiento.

Bajo el régimen de subcontratación, la empresa principal, en este caso la empresa minera, tiene los siguientes derechos y deberes, entre otros, los que implican un resguardo para los trabajadores:

- Responsabilidad solidaria por las obligaciones la-

borales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de sus trabajadores.

- Derecho a información por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

- Derecho de retención cuando el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de estas obligaciones.

- Deber de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que trabajen en su obra, empresa, faena o establecimiento.

6. NUEVAS TECNOLOGÍAS

Las nuevas tecnologías vinculadas con la llamada revolución industrial 4.0 ofrecen beneficios tanto para la productividad como para la seguridad del sector. Pero, además, a diferencia de las revoluciones industriales anteriores donde el foco de la tecnología disruptiva apuntaba a intensificar el rendimiento de los insumos, las tecnologías 4.0 no solo mejoran la eficiencia de una organización, sino que a la vez potencian el cuidado del medio ambiente. Junto con lo anterior, favorecen la diversidad de los grupos de trabajo.

❖ Las tecnologías tienen y tendrán un impacto en la forma de trabajar, con un aumento en la tele

operación y automatización.

❖ La capacitación o reconversión de las competencias de los trabajadores del sector será clave para aprovechar los beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías.

❖ La adopción de las nuevas tecnologías implica un impacto en las competencias requeridas por los trabajadores y trabajadoras. Este impacto fue analizado en un estudio del Consejo de Competencias Mineras (CCM), identificando las competencias que deberán cambiar, así como las nuevas competencias que se requerirán⁶⁷.

❖ Según el **Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021 – 2030 de la alianza CCM-Eleva**, un 76% de las empresas declaran como primera opción optar por capacitar a quienes ya trabajan en minería en las nuevas tecnologías (upskilling). Le sigue con un 62% de las respuestas la reconversión, es decir, capacitar a los trabajadores y las trabajadoras actuales para que realicen otras funciones. Posteriormente, con un 45% le sigue la opción de contratar a nuevas personas con las competencias ajustadas a los nuevos requerimientos.

El Consejo Minero, junto a Fundación Chile y Alta Ley, desarrollaron un Roadmap de Innovación Tecnológica para la Minería 4.0, el que busca aportar orientaciones a nivel sectorial e identificar aquellas áreas donde las nuevas tecnologías pueden agregar más valor⁶⁸.

⁶⁶ COCHILCO, 2021.

⁶⁷ Impacto de las nuevas tecnologías en las competencias requeridas por la industria minera (CCM, 2018).

⁶⁸ Resultados de este trabajo en: <https://static11.fidelizador.com/fch/lanzamiento.v2r1.pdf>

Conceptos de interés e información de contexto

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MINERÍA



EL TRABAJO EN MINERÍA

El proceso productivo de la minería requiere ser continuo, es decir, su operación no puede detenerse diariamente, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, cuando se trabaja en una tienda que abre y cierra a ciertas horas del día. Además, las faenas mineras se encuentran generalmente alejadas de centros urbanos. Estos dos hechos (la continuidad del proceso productivo y la distancia de las faenas), son particularidades que explican la necesidad de trabajar en turnos y que **las principales jornadas de trabajo en la minería son excepcionales**. Las jornadas excepcionales de trabajo son aquellas referidas a sistemas laborales que escapan de la generalidad de la distribución de trabajo y descanso e intermediación laboral.

- ❖ Para contar con jornadas excepcionales se requiere acuerdo del sindicato respectivo y la aprobación de la Dirección del Trabajo.
- ❖ En el sector minero existen distintas modalidades de turnos de trabajo. Dependiendo de las funciones desempeñadas, las trabajadoras y los trabajadores de la minería pueden cumplir jornadas distribuidas en sistemas de turnos de 7x7, 4x4, 4x3, y 5x2, por

ejemplo, lo que se refiere a días de trabajo por días de descanso. En términos generales, operadores y operadoras suelen tener turnos 7x7 ó 4x4; profesionales, supervisores, supervisoras, ejecutivas y ejecutivos generalmente tienen jornadas 4x3; y a nivel corporativo prevalece el 5x2. A modo de ejemplo, el turno 4x3 implica trabajar de lunes a jueves y ese día “bajar” para descansar de viernes a domingo.

- ❖ Estas jornadas de trabajo han ido evolucionando a las actuales en base al diálogo entre las empresas y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de manera tal que hoy las jornadas más comunes para los operadores y operadoras son las que tienen igual número de días de trabajo que días de descanso posteriores, siendo la jornada más común la 7x7, es decir, 7 días de trabajo seguidos por 7 días de descanso. En faenas alejadas de centros urbanos (principalmente norte del país), estos turnos cubren a más del 85% de trabajadores y trabajadoras de la minería⁶⁹.
- ❖ El turno de trabajo 7x7 considera jornadas de 12 horas de trabajo en faena, las que incluyen una hora para colación que se entrega en los casinos de los campamentos. De esta manera, y al considerar el

período de 7 días de descanso posterior, se calcula que el promedio de horas semanales de trabajo son 42 horas. Ahora bien, a diferencia de las jornadas ordinarias, la hora de colación está incluida en la jornada.

- ❖ Los tipos de turnos asignados van a depender específicamente de aspectos como el tipo de operación que se lleve a cabo, distancias, plazos de ejecución de una actividad para otorgar continuidad a la operación, número de trabajadores y trabajadoras disponibles para la ejecución, y rol a desarrollar en faena. Otros elementos que influyen son la distancia a los centros urbanos, si se cuenta con campamentos mineros, los tiempos de traslados, la operación y cómo mantener la continuidad del trabajo respecto a los turnos que se ejecutan.



Conceptos de interés e información de contexto



PANDEMIA POR COVID-19

La gran minería logró mantener su operación durante los meses más complejos de la pandemia por COVID-19. Esto requirió un gran esfuerzo, coordinación y compromiso por parte de trabajadoras, trabajadores y las empresas. La minería es un sector que siempre ha tenido como centro el cuidado y la salud de sus trabajadores. Esto significa una disciplina y una cultura de cuidados que las trabajadoras y los trabajadores tienen internalizadas, lo que permitió la implementación de protocolos con mayor rapidez y efectividad.

Desde el inicio de la pandemia, las empresas mineras tomaron medidas tendientes a controlar los contagios en faenas, aplicando protocolos y medidas sanitarias correspondientes en materia de transporte, distanciamiento social, residencias sanitarias, identificación de los grupos de contacto estrecho, desmovilización de personal perteneciente a grupos de riesgo, aplicación de test rápidos y PCRs (incluso preventivos), encuestas, mediciones de temperatura, entre otros.

La pandemia implicó hacer adecuaciones en múltiples ámbitos, como ajustar los sistemas de turnos para controlar contagios y reforzar la capacitación en base a metodología e-learning. En relación a esto último, la capacitación virtual pasó de un 8% en 2018 a representar el 59% en el año 2020, y el promedio anual de asistencias a capacitaciones por trabajadora o trabajador pasó de 2,7 a 5,7, en el mismo período⁷⁰. Además, se operó con reducciones de dotaciones de hasta un 50%, paralizando la mayoría de los proyectos de construcción. Todo lo anterior permitió que la industria tuviera muy bajos niveles de contagio en faena, pese a haber continuado operando como ningún otro sector en el país.

Además, el trabajo colaborativo ha sido clave en este proceso. Las empresas mineras han compartido buenas prácticas en el control de contagios y cuidado de las personas. Es destacable también la coordinación con el sector público, así como la colaboración con las comunidades más cercanas y con las autoridades regionales.

En línea con la solidaridad que caracteriza a la minería, el sector destinó fondos para prestar apoyo en diversos ámbitos, aportando equipos de protección personal, ventiladores, equipos para hacer PCR, equipamiento de laboratorio para la red coordinada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, y apoyo a proveedores, entre otras iniciativas.

La importancia de la minería para el país se evidenció en las declaraciones del presidente del Banco Central en 2020 en el sentido que había que hacer todo lo posible para que la minería no se detuviera. Las empresas mineras y las personas que la conforman lograron mantener esta necesaria continuidad operacional, teniendo siempre al centro el cuidado de la salud.



⁷⁰ Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021 – 2030, Consejo de Competencias Mineras.