

# DIGNIDAD NACIONAL

EL BOLETÍN DE LA CTC



**CONFEDERACIÓN  
de TRABAJADORES  
del COBRE**

A LAS Y LOS TRABAJADORES DEL COBRE,  
A SUS FAMILIAS Y A TODO EL PUEBLO DE CHILE

## 1° de Mayo: ¡Ni un paso atrás en la dignidad de la clase trabajadora!

ADemás:

Entrevista a Luis Marchant,  
presidente de FETRATEC y Director Nacional CTC

**“Un gobierno de derecha siempre  
significará retrocesos para los  
trabajadores”**

Entrevista a Francisco Ibaceta,  
presidente de FETRAMAC

**“En Los Andes, la única garantía de  
avance es la unidad en torno a la CTC”**

Crónica Especial

**Escalada por el Acuerdo Marco:  
La cronología de gestiones de la CTC  
para destrabar el conflicto con Codelco**

Columna editorial

**Contra el Shock Neoliberal y  
el Desprecio al Mundo del Trabajo**

En Simple, por Rodrigo García, Abogado.

**Ley Karin: Del protocolo de papel  
a la protección real en faena**

# DIGNIDAD NACIONAL

EL BOLETÍN DE LA CTC

Somos la voz de las y los Trabajadores más precarizados de la minería. Somos la Confederación de Trabajadores del Cobre

## PRESENTACIÓN

La Confederación de Trabajadores del Cobre es una organización Sindical y Política que convoca y representa a Sindicatos y Federaciones de Trabajadores y Trabajadoras contratistas, haciéndoles parte como brazos orgánicos en todos los territorios de Chile, y que desde 2007 surgió para luchar contra la precarización del subcontrato y rescatar la soberanía de nuestra riqueza básica frente al saqueo transnacional.

Nuestra organización trasciende la demanda económica: Somos un actor político que lucha por la justicia social, defiende los Derechos Humanos, promueve la unidad contra el modelo vigente, defendiendo íntegramente las conquistas de los Trabajadores y Trabajadoras.

“Dignidad Nacional” es un Boletín Mensual perteneciente a la Confederación de Trabajadores del Cobre.

## Directorio Nacional CTC

Ana Lamas Aguirre - Presidenta

Stephanie González Chávez - Secretaria General

Francisco Cabezas Cortés - Vicepresidente

Jedry Velis Palma - Tesorero

Patricio Roco Bucarey - Encargado de Organización

José Mardones Gallardo - Encargado Jurídico

Corina Alfaro Díaz - Encargada de Inclusión y Género

Luis Marchant Arancibia - Encargado de Comunicaciones

Daniel Cáceres García - Encargado de Negociación y Conflicto

Fernando Prado Gutiérrez - Encargado de Investigación y Formación

Marcos Fonseca Zapata - Encargado del Derecho al Trabajo

Luis Paez Maldonado - Sandra Silva Capiona - Claudio Escobar Albornoz Directores

Editor Prensa CTC - Andrés Huerta Calderón

Versión digital prohibida su reproducción sin la autorización de la Confederación de Trabajadores del Cobre.

Chile - 2026



**CONFEDERACIÓN  
de TRABAJADORES  
del COBRE**

# Contra el Shock Neoliberal y el Desprecio al Mundo del Trabajo

## EDITORIAL



A casi dos meses de la instalación del nuevo gobierno, las señales de alerta han dado paso a certezas amargas. Lo que estamos presenciando no es solo un cambio de administración, sino una ofensiva declarada contra los derechos conquistados por la clase trabajadora. El retiro del proyecto de ley de Negociación Colectiva Ramal, la intención de retroceder en la Ley de 40 Horas y los drásticos recortes en cultura y Derechos Humanos, son piezas de un mismo diseño: el desmantelamiento de lo público.

Incluso la alimentación de los niños y niñas más vulnerables a través de la JUNAEB se ha visto recortada. Este es el corazón de su estrategia: instalar la narrativa de un país "que se cae a pedazos" y de un Estado "ineficiente". Pero seamos claros: el Estado no falla por azar; no funciona porque le están arrebatando los recursos para asfixiarlo. Es la aplicación de un Shock Ideológico y Económico que busca destruir la red de protección social para justificar privatizaciones, mientras se bajan impuestos exclusivamente a las grandes empresas y a los súper ricos.

En nuestra realidad minera, este desprecio tiene un rostro conocido: CODELCO. Hoy nos enfrentamos a una administración estatal que se hace la sorda, que ignora a las y los trabajadores y que se dedica a dividir la fuerza laboral avalando a gremios funcionales a sus intereses. Mientras los dirigentes de la CTC representamos al 80% de la fuerza laboral de la minería, la empresa estatal "chutea" y evade la responsabilidad de sentarse en una mesa de diálogo genuina para mejorar el Acuerdo Marco.

Esta decadencia institucional es la muestra de que el escenario que viene es complejo. Sin embargo, la historia nos ha enseñado que ante un sistema que solo protege al capital privado, nuestras únicas herramientas reales son la Unidad, la Lucha y la Organización.

Como Confederación, nuestra posición es firme e invariable: estamos disponibles para construir soluciones, pero no aceptaremos el ninguneo ni la precarización como norma. El gobierno y las empresas deben entenderlo ahora: la paz social requiere condiciones materiales de dignidad y voluntad política de diálogo. Sin diálogo, no habrá paz social.

**Comité Editorial Dignidad Nacional CTC**



## 1º de Mayo: ¡Ni un paso atrás en la dignidad de la clase trabajadora!

### A las y los trabajadores del cobre, a sus familias y a todo el pueblo de Chile

Hoy, en un nuevo Día Internacional de las y los Trabajadores, nos movilizamos no solo para honrar la memoria de quienes forjaron nuestra historia luchando en 1886 buscando justicia y dignidad en 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio, sino también hoy, para levantar un muro de unidad frente a los desafíos del presente. Ante el avance de un gobierno de ultraderecha que amenaza con retroceder las agujas del reloj social, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) declara con fuerza su voluntad de resistencia y lucha.

**No permitiremos que se desmantelen las victorias que nos ha costado décadas conquistar.** Nuestra consigna es clara: lo que la clase trabajadora gana en la calle, se defiende con organización.

**Defenderemos las conquistas históricas:** No aceptaremos retrocesos en los derechos adquiridos. Cada beneficio y cada protección es patrimonio de quienes producen la riqueza de este país.

**Defenderemos la lucha sindical:** El sindicato es la herramienta fundamental de los pueblos. Ante el intento de debilitar nuestras organizaciones, responderemos con más unidad y mayor presencia en cada faena.

**Defenderemos el Acuerdo Marco:** Este instrumento es el corazón de nuestra dignidad laboral en el sector minero. No permitiremos que las empresas mandantes o el gobierno intenten desconocer lo que hemos pactado con fuerza y convicción.

**Defenderemos y exigimos que se reponga el proyecto de les de la negociación ramal o multinivel:** Porque la justicia no puede ser solo para unos pocos. Lucharemos por el derecho a negociar por sector, nivelando hacia arriba las condiciones de vida de todas y todos los trabajadores.

**Defenderemos las 40 horas:** El tiempo de vida y el descanso son sagrados. No aceptaremos “flexibilidades” tramposas que intenten desvirtuar este avance civilizatorio.

**Defenderemos la justicia laboral:** Exigimos tribunales y leyes que protejan efectivamente al eslabón más débil de la cadena productiva y no a los intereses del gran capital.

**Frente al odio, el individualismo y la precarización que intenta imponer la ultraderecha, la CTC reafirma su principio ético fundamental:**

**¡Siempre, por sobre todas las cosas, defenderemos la dignidad humana!**

Compañeras y compañeros: que este 1º de mayo sea el punto de partida de una ofensiva de esperanza y organización. Que el cobre siga siendo el sueldo de Chile, pero con trabajadoras y trabajadores respetados, protegidos y empoderados.

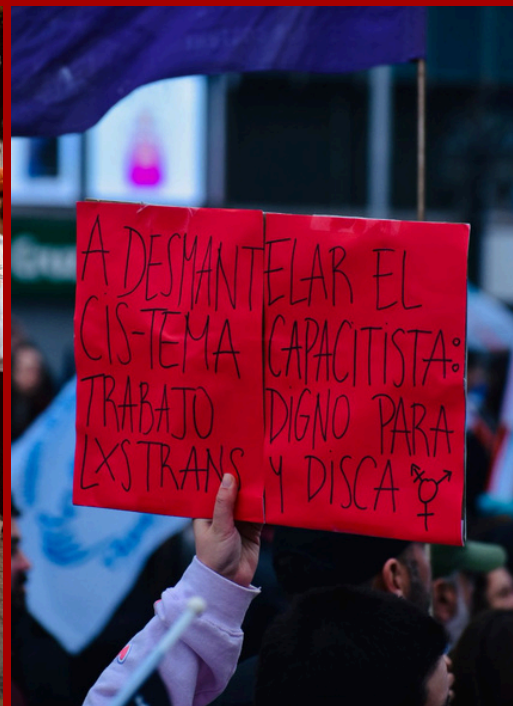
**¡Arriba las y los que luchan!  
¡Viva las y los trabajadores del mundo Unidos!  
Confederación de Trabajadores del Cobre**

# Masiva marcha del 1 de mayo

La marcha del 1 de mayo de 2026 en Chile, conmemorando el Día Internacional de los Trabajadores, se caracterizó por una alta participación. La CUT reportó más de 60000 asistentes en Santiago.



# Masiva marcha del 1 de mayo



**ENTREVISTA A LUIS MARCHANT,  
DIRIGENTE NACIONAL CTC**

# “Un gobierno de derecha siempre significará retrocesos para los trabajadores”

Desde Rancagua, Luis Marchant Valdés es uno de nuestros dirigentes nacionales que, además, se desempeña como Presidente Sindicato de Empresa N°5 Geovita y Presidente de la Federación de Trabajadores Territorial del Cobre (FETRATEC).

**Luis, gracias por aceptar esta entrevista para Dignidad Nacional, queremos conocer un poco tu experiencia, ¿En qué momento y bajo qué circunstancias decide dar el paso hacia la dirigencia sindical?**

*Bueno, creo que todo comenzó desde la injusticia de los subcontratos y la necesidad de organizar a los trabajadores para luchar por mejores condiciones laborales y dignidad. En los años en que comencé, las condiciones eran nefastas para todos, lo que me llevó a tomar la decisión de ser dirigente sindical. Al ver las injusticias, riesgos y desigualdades, además de las necesidades propias, sentí también la urgencia de defender la dignidad de mis compañeros.*

*Viví condiciones paupérrimas como minero y como contratista. No teníamos derecho a camarines ni casino; no nos entregaban implementos de seguridad de calidad y nos transportaban en camiones al interior de la mina. Todo eso me motivó a integrar el directorio de mi sindicato junto a grandes compañeros. Hoy me toca liderar con gran responsabilidad el cargo de presidente de mi organización, la cual tomó la decisión de ser parte de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y que hoy se mantiene más vigente que nunca.*

*Sentir y llevar esa responsabilidad hacia mis compañeros y sus familias motiva mi convicción de que la seguridad, el respeto y la dignidad no se negocian. En la minería, especialmente en espacios como la Mina El Teniente y en la lucha histórica de los trabajadores contratistas, ser dirigente significa asumir una herencia de sacrificio y memoria, porque sé que muchos dieron años de su vida por nuestros derechos.*

**Tras esta experiencia, ¿cuál es su valoración del sindicalismo hoy? ¿Sigue siendo la herramienta más eficaz para el trabajador?**

*Por supuesto que sí. Ser dirigente sindical hoy también significa mantener viva la historia, defender las conquistas alcanzadas y seguir luchando para que las futuras generaciones tengan condiciones más justas, seguras y humanas.*

*Como herramienta, la prueba de ello es la histórica movilización del año 2007, encabezada por los trabajadores contratistas organizados en la CTC. Esa lucha logró instalar importantes conquistas laborales y sociales que hoy forman parte del histórico Acuerdo Marco. Esa movilización demostró que, cuando la clase trabajadora se une y se organiza, puede cambiar la historia y conquistar derechos que antes parecían imposibles.*

**Como presidente de FETRATEC, ¿cuál es su balance del trabajo realizado en la zona?**

*Creo que el balance puede expresarse desde una mirada sindical, territorial y humana, destacando avances, desafíos y proyecciones. Durante este periodo, hemos desarrollado un trabajo permanente en defensa de las y los trabajadores contratistas del cobre, fortaleciendo la organización, recuperando espacios de diálogo y levantando con fuerza las demandas históricas en la División El Teniente y en toda la región.*

*Uno de los principales avances ha sido consolidar a la Federación como una organización representativa y reconocida por los distintos actores de la industria. Hemos acompañado conflictos laborales, denunciado abusos y sostenido la necesidad de mejorar las condiciones de habitabilidad de nuestros compañeros y compañeras. También hemos fortalecido la unidad incorporando nuevos sindicatos a nuestra organización territorial.*

**Recientemente vivimos la tragedia en El Teniente, donde seis compañeros subcontratistas perdieron la vida. ¿Cuál es su mirada sobre la gestión de seguridad en Codelco y las empresas externas?**

*Como FETRATEC, vivimos esta tragedia con un profundo dolor, porque no hablamos de números ni estadísticas: hablamos de seis trabajadores que salieron a cumplir su turno y nunca regresaron. Detrás de cada compañero había una familia, hijos y sueños.*

*Nuestra mirada es clara: en minería no puede existir diferencia entre trabajadores propios y contratistas cuando se trata de la vida humana. La seguridad debe ser un derecho garantizado y no una variable subordinada a la producción o a los costos operacionales. Esta tragedia evidencia fallas estructurales que deben ser revisadas con profundidad tanto por Codelco como por las empresas contratistas. No basta con auditorías reactivas; se necesita una transformación real de la cultura preventiva.*

*Durante años hemos visto cómo los trabajadores denuncian condiciones inseguras, sobrecarga y presión por producción. La responsabilidad no puede diluirse entre mandantes y contratistas; la empresa principal debe asumir plenamente su rol. Valoramos las investigaciones actuales, pero insistimos en que las medidas deben ser permanentes. Es urgente fortalecer el rol preventivo de los sindicatos y garantizar el derecho efectivo de los trabajadores a detener faenas inseguras. Ninguna tonelada de cobre vale más que la vida de un trabajador.*



**Eres el encargado de comunicaciones de la CTC nacional. ¿Qué rol juega la información en una confederación que agrupa a miles de trabajadores?**

*La información cumple un rol estratégico y profundamente político. Como encargado de comunicaciones, mi responsabilidad no es solo “informar”, sino construir una herramienta capaz de conectar a los trabajadores con sus luchas.*

*La información clara permite que el trabajador conozca sus derechos, los avances en las negociaciones y los acuerdos alcanzados. Un trabajador informado tiene más herramientas para defenderse; la información permite entender que los problemas no son individuales, sino colectivos. Además, la comunicación es una herramienta de denuncia frente a vulneraciones y prácticas antisindicales.*

**¿Cómo aporta la comunicación a mantener viva la memoria histórica de la CTC?**

*La Confederación tiene una historia marcada por la lucha y conquistas como el Acuerdo Marco, que este año cumple 19 años. Las comunicaciones nos permiten recordar que estos derechos no fueron regalos, sino fruto del sacrificio. También tenemos el deber de honrar la memoria de compañeros que dieron su vida, como Nelson Quichillao López. Hoy, las redes sociales son espacios donde también se disputa la opinión pública y la percepción del sindicalismo. En definitiva, la información es una herramienta de organización: un trabajador desinformado queda expuesto al abuso, pero uno consciente tiene la fuerza para construir unidad.*

**De acuerdo a su trayectoria, ¿cómo evalúa el rol de la CTC en la historia reciente de la minería chilena?**

*La CTC ha jugado un rol determinante, especialmente al visibilizar a los trabajadores contratistas. Hoy es una voz relevante dentro de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMIN), representando al sector más precarizado.*

*Desde esta instancia, y también en la CUT, hemos marcado el camino en políticas nacionales de seguridad y unidad estratégica. La minería enfrenta desafíos como la automatización y el envejecimiento laboral.*

*En ese contexto, la Confederación mantiene un rol estratégico: defender lo obtenido y proyectar un sindicalismo moderno y unitario. La historia reciente de la minería no se entiende sin nosotros. Gracias a la CTC hoy tenemos el Acuerdo Marco, que es el piso mínimo de dignidad que ganamos en la calle y en la mesa.*

**Estamos en un contexto de gobierno de ultraderecha. ¿Cuáles son sus expectativas y preocupaciones respecto a las políticas laborales?**

*Como dirigente, mi expectativa es que cualquier gobierno, independiente de su color político, garantice el respeto irrestricto a los trabajadores. Sin embargo, sabemos que en un gobierno de extrema derecha siempre están latentes las amenazas de retrocesos o la criminalización de la protesta social.*

*La principal preocupación es social y democrática. Cuando sectores conservadores llegan al poder, los trabajadores organizados suelen ser vistos como un obstáculo para el modelo económico. Existe el riesgo de retroceder en derechos conquistados, instalando una lógica individualista donde el mercado predomina sobre la dignidad. Tenemos alertas urgentes sobre el debilitamiento de la negociación colectiva, la flexibilización laboral y la estigmatización de los dirigentes.*

*En minería, esto es especialmente grave porque conocemos el costo humano de producir sin controles. La historia nos ha enseñado que cada derecho, desde la jornada laboral hasta los acuerdos colectivos, ha sido producto de la organización, nunca una concesión voluntaria del poder económico. Por eso, ante cualquier intento de precarización, la respuesta debe ser más conciencia y más unidad. La sociedad debe entender que un gobierno de derecha siempre significará retrocesos para el mundo del trabajo.*

# Ley Karin en la minería subcontratada: Del protocolo de papel a la protección real en faena

Por Rodrigo García Oyanedel, Abogado Laboral / U.de Chile



A casi dos años de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, no basta con celebrar su avance normativo. Para los trabajadores contratistas de la minería, la pregunta decisiva es si la ley está sirviendo realmente para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo dentro de las faenas.

En la minería, el empleador directo firma el contrato y paga la remuneración, pero muchas veces es la empresa principal la que define accesos, estándares, turnos, coordinación operativa y trato cotidiano. Allí está el punto crítico: la relación laboral formal no siempre coincide con el poder real que ordena la vida diaria del trabajador.

## 1. La violencia de terceros en faena

La Ley Karin incorporó la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. En minería, ese “tercero” no es lejano: puede ser un supervisor de la mandante, personal de otra contratista, seguridad, un jefe de turno o cualquier persona que, sin ser empleador directo, influye en la continuidad, evaluación o trato diario del trabajador subcontratado.

El reglamento y la doctrina de la Dirección del Trabajo han señalado que, si la denuncia involucra a trabajadores de distintas empresas en régimen de subcontratación, la investigación debe llevarla la empresa principal o usuaria. La regla ordena el procedimiento, pero abre un problema evidente: la mandante puede investigar hechos que comprometen a sus propias jefaturas o su responsabilidad preventiva.

Además, suele ocurrir que la empresa principal investiga, pero la contratista aplica la sanción. Así, una conclusión de la mandante puede transformarse en presión para separar de faena o despedir a un trabajador subcontratado. En ese escenario, el procedimiento deja de ser garantía y puede convertirse en indefensión, sobre todo si no existe control sindical ni defensa efectiva.

## 2. Medidas de resguardo que no revictimicen

La ley exige medidas de resguardo oportunas. En el papel, separar espacios, redistribuir jornadas o modificar turnos parece razonable. En una mina, sin embargo, esas medidas pueden dañar al denunciante si se traducen en aislamiento, pérdida de cuadrilla, cambio a labores inferiores, envío a la casa o exposición frente a la supervisión.

La protección no puede operar como castigo. Si denunciar implica perder el turno, quedar marcado ante la mandante o ser desplazado de la operación, la ley fracasa donde debería ser más fuerte. Por eso, las medidas deben ser proporcionales, fundadas, revisables y nunca perjudiciales para la persona afectada.

También es indispensable que los protocolos no sean copias de modelos generales. Un protocolo útil para minería debe reconocer riesgos propios: traslados, campamentos, casinos, camarines, cambios de turno, presión productiva, interacción con jefaturas de la mandante y convivencia entre empresas. Sin esa adaptación, el cumplimiento será solo documental.

### 3. Riesgos actuales: saturación, silencio e investigaciones débiles

El primer año de aplicación mostró una activación masiva de denuncias, con más de 44 mil ingresos ante la Dirección del Trabajo. Ese dato revela que muchas situaciones antes silenciadas comenzaron a formalizarse, pero también evidencia presión sobre una institucionalidad que no siempre cuenta con recursos suficientes para responder con rapidez y profundidad.

El riesgo mayor es el colapso de la Dirección del Trabajo y que el procedimiento se vuelva lento, formalista o dependiente de investigaciones internas poco imparciales. La ley contempla plazos estrictos y establece que, si la Dirección del Trabajo no se pronuncia oportunamente respecto del informe interno, las conclusiones empresariales pueden quedar validadas. En subcontratación, esa regla debe mirarse con especial cuidado, porque puede consolidar decisiones tomadas desde una posición de poder empresarial.

Esta situación de desamparo se agrava por la ineficacia frente a la violencia de terceros. La norma obliga a prevenir esta violencia, pero no otorga al empleador facultades disciplinarias sobre trabajadores de otras empresas de la misma faena. En el régimen de subcontratación, esto la convierte en una declaración de buenas intenciones sin capacidad real de sancionar al agresor.

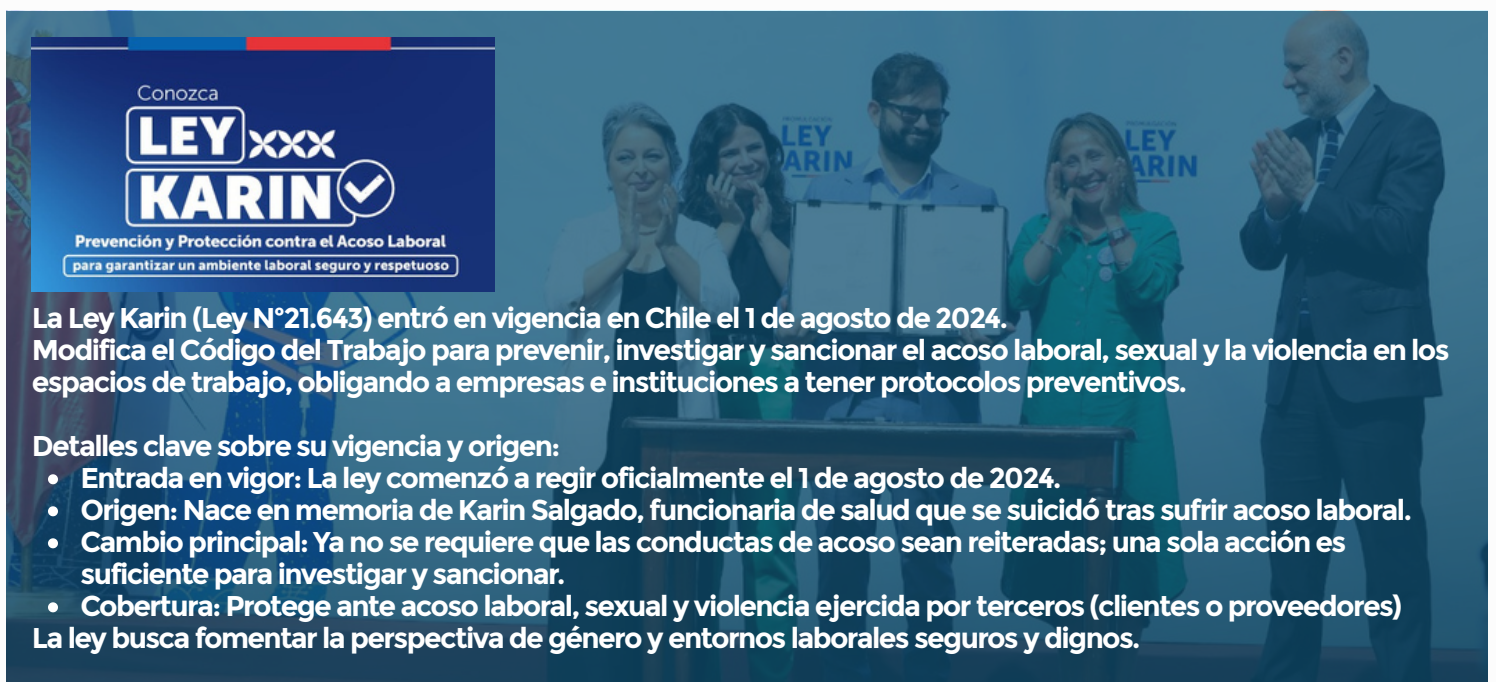
Pero además, ante la lentitud del sistema, muchos trabajadores subcontratados recurren como último recurso a licencias psiquiátricas para alejarse del agresor. Otros optan por la renuncia o al autodespido (despido indirecto), perdiendo su fuente laboral y enfrentando juicios que se alargan en tribunales igualmente colapsados.

### 4. Una agenda sindical para hacer efectiva la Ley Karin

El sindicato no puede quedar como espectador. Su rol es revisar protocolos, exigir que se adapten a cada faena, acompañar a los trabajadores, aportar antecedentes, controlar el debido proceso y advertir cuando una investigación se use para justificar despidos, represalias o persecución sindical. Para que la Ley Karin no sea letra muerta, desde la trinchera sindical debemos impulsar soluciones concretas posibles.

Una tarea urgente es impulsar Comités Bipartitos de Faena, mesas de trabajo conjunta con sindicatos, contratistas y empresa principal. Allí deben discutirse protocolos comunes, criterios de resguardo, coordinación entre empresas, registro de casos, capacitación permanente e investigadores externos en denuncias complejas, especialmente cuando estén involucradas jefaturas de la mandante. Esto, dado que la responsabilidad de garantizar un entorno libre de violencia recae sobre la mandante en virtud de su deber general de protección (arts. 184 y 183-E del Código del Trabajo). También se deben formar delegados sindicales especializados en violencia y acoso, capaces de orientar, ordenar antecedentes y explicar alternativas legales.

La Ley Karin fue un avance, pero su eficacia dependerá de cómo se dispute su aplicación concreta. En la minería subcontratada puede quedar reducida a protocolos de papel o convertirse en una herramienta real de dignidad y protección. La diferencia la hará la organización sindical: tomar la palabra, exigir garantías, acompañar a los trabajadores y recordar que una faena segura no es solo la que evita accidentes, sino también la que respeta la integridad, la salud mental y la dignidad de quienes la sostienen todos los días.



Conozca  
**LEY KARIN**  
Prevención y Protección contra el Acoso Laboral  
para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso

La Ley Karin (Ley N°21.643) entró en vigencia en Chile el 1 de agosto de 2024. Modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en los espacios de trabajo, obligando a empresas e instituciones a tener protocolos preventivos.

Detalles clave sobre su vigencia y origen:

- **Entrada en vigor:** La ley comenzó a regir oficialmente el 1 de agosto de 2024.
- **Origen:** Nace en memoria de Karin Salgado, funcionaria de salud que se suicidó tras sufrir acoso laboral.
- **Cambio principal:** Ya no se requiere que las conductas de acoso sean reiteradas; una sola acción es suficiente para investigar y sancionar.
- **Cobertura:** Protege ante acoso laboral, sexual y violencia ejercida por terceros (clientes o proveedores)

La ley busca fomentar la perspectiva de género y entornos laborales seguros y dignos.

**ENTREVISTA**

# “En Los Andes, la única garantía de avance es la unidad en torno a la CTC”

Francisco Ibaceta, presidente FETRAMAC

En el Valle del Aconcagua, la lucha por los derechos de los trabajadores del subcontrato tiene nombres propios. Conversamos con Francisco Ibaceta, dirigente sindical de Los Andes y pilar de la Federación de Trabajadores de la Minería de Aconcagua (FETRAMAC), brazo orgánico de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). En esta entrevista lo conocemos, analizamos los desafíos locales y nos marca la hoja de ruta de la federación.

**Francisco, para quienes leen este boletín en otras divisiones, ¿quién es Francisco Ibaceta y qué motiva tu labor diaria como dirigente en la zona de Los Andes?**

*Bueno, mi nombre es Francisco Ibaceta, trabajador del subcontrato en FEPASA, donde me desempeño en el área de mantención ferroviaria desde el año 2017. Mi trayectoria sindical comenzó en el año 2022 como dirigente del sindicato P.U.I.C., espacio en el que asumí la tarea de representar y defender los derechos de mis compañeros de trabajo. Posteriormente, en el año 2025, fui elegido democráticamente como presidente de la Federación FETRAMAC, donde represento a gran parte del mundo sindical de la zona.*

*Mi labor diaria está profundamente motivada por el compromiso con la justicia social, la dignidad de los trabajadores y la defensa de quienes muchas veces no tienen voz frente a las desigualdades laborales. Mi vínculo con las faenas ferroviarias y mineras de la zona de Los Andes y el Valle del Aconcagua me ha permitido conocer de cerca las necesidades, dificultades y sacrificios que viven los trabajadores y sus familias. Más que un cargo, entiendo el sindicalismo como una herramienta de organización, unidad y lucha colectiva, orientada a mejorar las condiciones laborales, fortalecer los derechos sociales y construir un futuro más justo para las nuevas generaciones de trabajadores.*

**Vamos al territorio, ¿Cuál es la situación actual que viven las y los trabajadores del subcontrato en Los Andes? ¿Cuáles son las principales vulneraciones que hoy están denunciando como Federación?**

*Hoy vemos con mucha preocupación cómo se intenta precarizar aún más la vida de las y los trabajadores del subcontrato en la zona de Los Andes y el Valle del Aconcagua. Existen problemas que se repiten en distintas faenas, como las dificultades de transporte, deficiencias en*



alimentación y condiciones de habitabilidad que muchas veces no están a la altura del esfuerzo y sacrificio que realizan los trabajadores. Pero uno de los temas más delicados tiene relación con la seguridad y la salud laboral. Muchas veces la presión por cumplir metas de productividad termina afectando directamente la salud física y mental de nuestros compañeros y compañeras. Detrás de cada trabajador hay una familia, y no podemos permitir que las utilidades estén por encima de la dignidad y la vida de las personas.

Como Federación FETRAMAC, estamos fiscalizando y acompañando cada proceso y cada contrato, denunciando las vulneraciones y exigiendo que las empresas entiendan que el trabajador no es un número más dentro de una planilla. Nuestro deber es defender condiciones laborales justas, seguras y humanas para todas y todos.

**El Acuerdo Marco es una de las conquistas más reconocidas de la CTC, desde la perspectiva de FETRAMAC, ¿qué importancia tiene este instrumento hoy y por qué es vital defenderlo en el actual escenario?**

El Acuerdo Marco es, para nosotros, una verdadera constitución laboral de las y los trabajadores del subcontrato. Es el instrumento que permite “nivelar la cancha” y establecer condiciones mínimas de dignidad, seguridad y derechos para miles de familias trabajadoras. En zonas como Los Andes y el Valle del Aconcagua sabemos perfectamente que, sin este acuerdo, los trabajadores quedarían muchas veces a merced de la voluntad de cada empresa contratista. Por eso defenderlo no es algo opcional ni simbólico, es una necesidad concreta para resguardar beneficios, estabilidad y mejores condiciones laborales. Además, el Acuerdo Marco representa años de organización, movilización y lucha sindical. Gracias a este instrumento, muchos beneficios llegan directamente al bolsillo del trabajador y ayudan a mejorar la calidad de vida de sus familias. Hoy, en un escenario donde existe presión por reducir costos y flexibilizar derechos, nuestra responsabilidad como dirigentes es fortalecerlo, actualizarlo y defenderlo con unidad y convicción.

**En la zona existen diversas voces y organizaciones. ¿Cuál es la posición de FETRAMAC frente a otros referentes?**

Nosotros creemos profundamente en la unidad de las y los trabajadores. Voces pueden existir muchas, pero trayectoria, resultados y capacidad de organización no se construyen de un día para otro.

FETRAMAC hoy representa una expresión real y territorial de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), con dirigentes que conocen las faenas, los contratos y las problemáticas concretas que viven los trabajadores en Los Andes y el Valle del Aconcagua.

Tenemos historia, experiencia y también capacidad técnica y sindical para enfrentar negociaciones complejas y defender los derechos laborales. Por eso nuestro llamado siempre será a fortalecer la organización colectiva y no caer en proyectos individuales o espacios atomizados que terminan debilitando la fuerza de los trabajadores.

La unidad tiene que ser orgánica, responsable y con objetivos comunes. Cuando los trabajadores se dispersan, quienes ganan son las empresas y los intereses que buscan dividirnos. En cambio, cuando avanzamos unidos bajo la orgánica de FETRAMAC y la CTC, tenemos más fuerza para defender el Acuerdo Marco, conquistar mejores condiciones laborales y asegurar dignidad para nuestras compañeras y compañeros.

### Un mensaje a las Bases

**Finalmente Francisco, ¿qué mensaje le enviarías a los trabajadores y trabajadoras de Los Andes que hoy ven con incertidumbre el futuro laboral?**

A las y los trabajadores de Los Andes y del Valle del Aconcagua quiero decirles que no están solos. Entendemos la incertidumbre que hoy existe en muchas familias trabajadoras frente al futuro laboral, pero también sabemos que esa incertidumbre se enfrenta con organización, unidad y participación activa. La historia nos ha demostrado que los derechos no se regalan; se conquistan y se defienden colectivamente. El futuro de nuestros derechos sociales y laborales se escribe en la asamblea, en la organización sindical y también en la movilización responsable de las y los trabajadores.

Por eso el llamado es claro: fortalecer los sindicatos, participar y mantener la unidad bajo una orgánica sólida y con trayectoria. FETRAMAC no es un proyecto improvisado, es el brazo orgánico de la CTC en el territorio, con presencia real en las faenas y compromiso permanente con la defensa de la dignidad de las y los trabajadores.

A nuestros compañeros y compañeras les decimos que confíen en la fuerza de la organización colectiva. Las puertas están abiertas para todos quienes quieran construir unidad y defender el Acuerdo Marco, porque cuando caminamos juntos bajo la orgánica de FETRAMAC y la CTC, avanzamos con más fuerza, más respaldo y más capacidad para enfrentar los desafíos que vienen.

# Escalada por el Acuerdo Marco: La cronología de gestiones de la CTC para destrabar el conflicto con Codelco

SANTIAGO / VALPARAÍSO. – En el marco de la revisión, mejora y ampliación del Acuerdo Marco—instrumento que beneficia a más de 65 mil familias y regula al 80% de la fuerza laboral de la minería estatal—, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) ha desplegado una intensa agenda político-sindical ante el estancamiento de las negociaciones con Codelco y la asociación gremial AGEMA.

## **-08 de abril de 2026: Ofensiva en el Congreso Nacional y denuncia de "bloqueo"**

La disputa laboral escaló formalmente hasta el Poder Legislativo. La presidenta de la CTC, Ana Lamas Aguirre, compareció ante la Comisión de Minería de la Cámara de Diputados para exponer los fallidos intentos de negociación acumulados desde diciembre de 2025.

La denuncia central: Lamas acusó un punto muerto debido a la incomparecencia de AGEMA a las citaciones de la Dirección del Trabajo y al incumplimiento de Codelco respecto a las actas firmadas en febrero de 2026. Advirtió que la precarización arriesga la paz social en las faenas.

Resultados y respaldos en la Comisión: \* Oficio masivo: A solicitud del presidente de la instancia, diputado Cristian Tapia (IND), la Comisión acordó de forma unánime oficiar a Codelco para exigir el retorno al diálogo, con copia al Presidente de la República y a la Dirección del Trabajo.

Citación a la estatal: El diputado José Rivas (PS) solicitó citar formalmente al presidente del directorio de Codelco, Máximo Pacheco, para que rinda cuentas ante la instancia legislativa.

Despliegue transversal: Paralelamente, la directiva de la CTC sostuvo reuniones estratégicas con los senadores Esteban Velásquez y Karol Cariola, además de los equipos de los diputados Bernardo Salinas y Sofía González, logrando un respaldo político amplio.



## **-24 de abril de 2026: Máximo Pacheco se excusa de asistir a la Comisión de Minería**

En respuesta a la citación solicitada por los parlamentarios a principios de mes, el presidente del directorio de Codelco, Máximo Pacheco, evitó comparecer ante la instancia legislativa enviando un oficio de excusa.

Los motivos de la estatal: En el documento, Pacheco justificó su inasistencia señalando que los "tiempos de traslado a Valparaíso y compromisos previamente agendados en Santiago hicieron materialmente imposible mi comparecencia".

Dura reacción parlamentaria: La ausencia encendió los ánimos en el Congreso. El presidente de la Comisión de Minería, el diputado Cristián Tapia, calificó la inasistencia como una "falta de respeto", criticando el desaire de la estatal especialmente en un momento donde abundan las dudas sobre la gestión financiera de la cuprífera y el estancamiento del Acuerdo Marco.



#### **-04 de mayo de 2026 (Mañana): Presión directa en el Palacio de La Moneda**

Ante la persistencia del bloque y la falta de respuestas de la estatal, la dirigencia de la CTC, reforzada por el respaldo parlamentario, trasladó la presión directamente a la sede de Gobierno en Santiago.

Entrega de misiva presidencial: Acompañados por el diputado Cristián Tapia, los dirigentes hicieron entrega de una carta dirigida al Presidente de la República.

El objetivo: Solicitar una intervención directa del Ejecutivo que mandate a Codelco a establecer formalmente una mesa de diálogo. La confederación enfatizó que el Acuerdo Marco (con 19 años de historia y 3 años desde su última actualización) debe incorporar urgentemente nuevas realidades en tecnología, seguridad y salud ocupacional.

#### **-04 de mayo de 2026 (Tarde): Reunión clave con la Subsecretaría de Minería**

Durante la tarde de la misma jornada, el Directorio Nacional de la CTC concretó una audiencia formal con el Subsecretario de Minería, Alvaro González Gorroño, para detallar el crítico diagnóstico del subcontrato.

Argumentación de la directiva: \* Ana Lamas (Presidenta): Denunció que, pese a ser el 80% de la fuerza laboral, los subcontratados perciben apenas un tercio de las remuneraciones de los trabajadores de planta, sumado a discriminación en el trato y beneficios.

Patricio Roco y Jedry Véliz (Directores): Expusieron el alcance nacional de la CTC y recalcaron que la organización ha agotado todas las instancias previas de diálogo.

Luis Marchant (Director): Recordó las precarias condiciones de seguridad del sector, ejemplificando con el fatal accidente ocurrido en El Teniente durante el año 2025, donde seis trabajadores perdieron la vida.

Advertencia y compromiso: La CTC fue enfática al señalar ante la autoridad que "sin voluntad de diálogo, no habrá paz social". Por su parte, el subsecretario González se mostró disponible para realizar las gestiones pertinentes ante Codelco, reconociendo la importancia de la fuerza laboral externa en la industria.



**NOTICIA EN DESARROLLO / DN**

## BREVES

08  
abr

### Calama en Alerta: Trabajadores de El Loa analizaron la coyuntura y rechazan la agenda antilaboral del Gobierno



- El pasado 13 de abril, la CTC, FESITRAM y la CUT Provincial El Loa realizaron en Calama un foro de análisis político y legislativo. El encuentro, liderado por Ana Lamas Aguirre (CTC/CUT Nacional) y Fabiola Rojas Tello (CUT El Loa), tuvo como objetivo articular una respuesta frente a lo que calificaron como una "agenda antilaboral" y de austeridad por parte del gobierno.
- Recortes Presupuestarios: Se denunció la rebaja del 3% en presupuestos ministeriales, lo que las dirigentas consideran un golpe directo a los derechos sociales, educativos y de salud de las familias trabajadoras.
- Bloqueo a la Negociación Multinivel: Ana Lamas criticó duramente el retiro del proyecto de ley de Negociación Ramal(multinivel), calificándolo como una estrategia para frenar mejoras en la calidad de vida de los trabajadores.
- Vigilancia de las 40 Horas: Fabiola Rojas informó sobre las fiscalizaciones en el sector Retail de Calama para asegurar que el empresariado no utilice resquicios legales para vulnerar la nueva jornada laboral.

24  
abr

### Gobierno precipita trámite del Salario Mínimo en el Congreso tras rechazar las demandas de la CUT

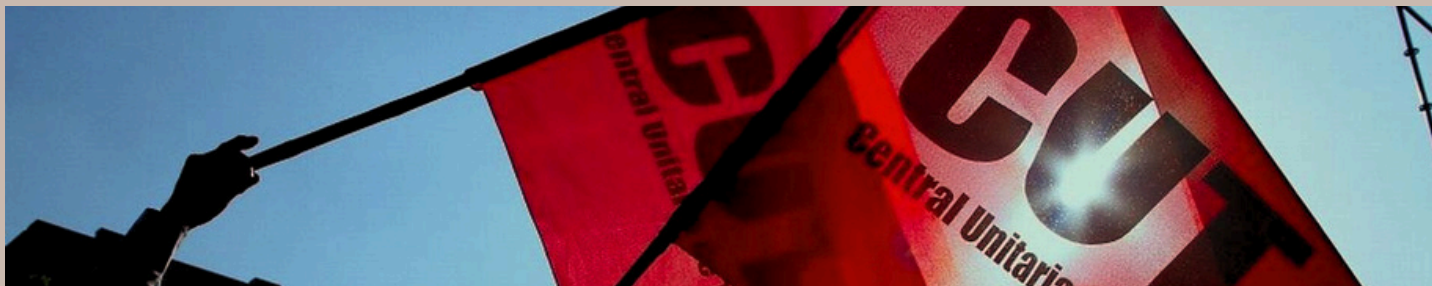


- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Gobierno no llegan a acuerdo. Tras dar inicio formal a la mesa de negociación para reajustar el ingreso mínimo mensual, que actualmente se sitúa en \$539.000, el gobierno rechazó las propuestas de los trabajadores. La CUT acusa al alto costo de la vida provocado por las medidas de gobierno generando una alta inflación y la pérdida del poder adquisitivo de las familias trabajadoras.
- El presidente de la CUT, José Manuel Díaz, exige que el reajuste compense el encarecimiento de bienes básicos, combustibles y energía.
- La meta de la CUT es establecer una política salarial que asegure que ningún trabajador con jornada completa perciba ingresos por debajo del umbral de pobreza.
- **Finalmente el gobierno presentó proyecto de Sueldo Mínimo al congreso sin acuerdo con trabajadores.**

## BREVES DE MARZO

**04**  
may

### Gobierno ingresa reajuste de sueldo mínimo por \$7.546 y la CUT tilda la propuesta de "una vergüenza"



- En un movimiento que tensiona la relación con las organizaciones sindicales, el Ejecutivo ingresó a la Cámara de Diputados el proyecto de reajuste del salario mínimo con suma urgencia. La propuesta gubernamental plantea un alza que apenas supera los siete mil pesos, lo que ha detonado una respuesta inmediata y crítica por parte de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
- Monto propuesto: El salario subiría de \$539.000 a \$546.546 (un incremento neto de \$7.546).
- La dirigencia de la CUT no solo rechazó la cifra, sino también la forma en que se presentó el proyecto, acusando al Gobierno de saltarse la instancia de diálogo con los trabajadores.
- "Los 7 mil pesos que propone el Gobierno son una vergüenza. Es una propuesta que no se hace cargo del aumento del costo de la vida y que, a la larga, disminuye los salarios", señalaron desde la multisindical.

**05**  
may

### Foro en Copiapó: CTC advierte desprotección laboral en el sector minero



- En el marco del foro "Trabajo y organización colectiva", la Secretaria General de la CTC, Stephanie González, realizó una cruda exposición sobre los desafíos del sindicalismo frente al actual ciclo político. La dirigente alertó sobre un diseño institucional que busca debilitar la defensa de las y los trabajadores y precarizar la vida en los territorios mineros.
- Debilitamiento de la Inspección del Trabajo: González denunció un "golpe administrativo" que delega investigaciones críticas (como acoso sexual y laboral bajo la Ley Karin) en las propias empresas, restando poder a la Dirección del Trabajo (DT). Además, criticó la falta de personal, citando el caso de Chañaral, que operó con un solo fiscalizador para todo el territorio.
- Ataque Legislativo: Alertó sobre la intención de instalar la "baja productividad" como causal de despido, calificándola como una herramienta subjetiva que facilita el abuso patronal.
- Precarización en Codelco: Acusó a la estatal de permitir fraudes laborales a través de filiales como Teamwork, que utilizan contratos cortos para evadir el Acuerdo Marco.

REVISAR TODOS LOS DETALLES DE ÉSTAS Y OTRAS NOTICIAS EN [WWW.CONFEDERACIONDELCOBRE.CL](http://WWW.CONFEDERACIONDELCOBRE.CL)



# DIGNIDAD NACIONAL

EL BOLETÍN DE LA CTC

**Somos la voz de las y los Trabajadores más precarizados de la minería.**

**Somos la Confederación de Trabajadores del Cobre**

Versión digital prohibida su reproducción sin la autorización de la Confederación de Trabajadores del Cobre.

Chile - 2026

