



VANTAZ
Group

PEOPLE
TRANSFORMING
MINING

Estudio Negociaciones Colectivas

Industria Minera 2025



7ma Edición

Departamento de Estudios
Vantaz Group

Marzo 2026

Sobre este Estudio

Desde el año 2018, Vantaz realiza un seguimiento sistemático de las negociaciones colectivas en la industria minera chilena, con el propósito de analizar su evolución y comprender las principales dinámicas que influyen en las relaciones laborales del sector.

En esta séptima edición del Estudio de Negociaciones Colectivas en la Minería, se presenta un análisis de los procesos desarrollados durante 2025, considerando información proveniente de fuentes públicas, medios especializados y reportes sectoriales.

El estudio examina las principales tendencias observadas en materia de modalidades de negociación, beneficios acordados y evolución de estos procesos en la industria, incorporando además una mirada histórica que permite identificar patrones y ciclos de negociación, así como anticipar escenarios futuros.

En este contexto, el análisis busca aportar una lectura no solo descriptiva, sino también estratégica, posicionando a las negociaciones colectivas como un elemento relevante para la gestión de la continuidad operacional, la productividad y la toma de decisiones en la industria minera.



VANTAZ
Group

TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTO.....	4
2 METODOLOGÍA	5
3. RESULTADOS	6
• 3.1 Resultados generales	6
• 3.2 Evolución 2018–2025	7
• 3.3 Análisis de resultado por empresas	8
• CODELCO.....	8
• Antofagasta Minerals.....	9
• Teck.....	11
• Otras mineras.....	12
• 3.4 Tendencias observadas.....	13
4. NEGOCIACIONES 2026	15
5. A MODO DE CIERRE	16
• 5.1 Conclusiones	16

1. CONTEXTO

Durante los últimos años, diversos hitos han marcado y condicionado la evolución de las negociaciones colectivas en el sector, las que se han desarrollado en un entorno influido por distintos factores, entre ellos económicos, regulatorios, productivos y tecnológicos los que condicionan el contexto en que se desarrollan estos procesos.

1.1 Principales Hitos Históricos

Uno de los hitos relevantes en la evolución reciente de las negociaciones colectivas en la minería chilena fue la huelga de Minera Escondida en 2017, la que se extendió por 43 días. Durante ese proceso la empresa ofreció un bono de término de conflicto de \$11,5 millones por trabajador, el cual fue rechazado por el sindicato, que optó por extender el contrato colectivo anterior por 18 meses. Estas negociaciones se realizaron con un bajo valor del cobre, en donde el año anterior, alcanzó un promedio de US\$2,2 por libra.

En los años posteriores se registraron distintos acuerdos relevantes en la industria, como por ejemplo, en el 2018, Minera Escondida alcanzó un acuerdo con un bono cercano a \$17 millones, mientras que en 2019 se registraron acuerdos en Codelco Chuquicamata con bonos del orden de \$12,1 millones.

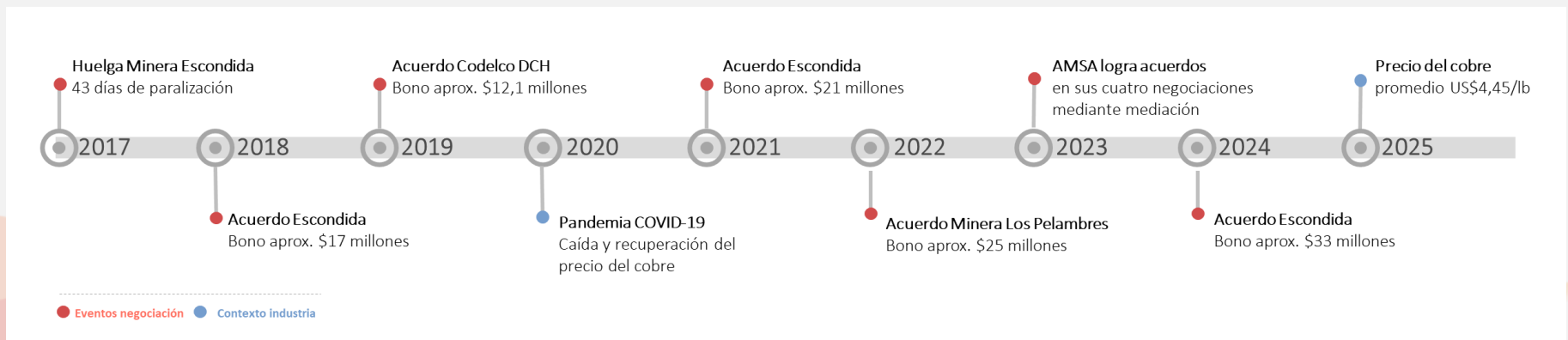
El año 2020 estuvo marcado por el impacto de la pandemia, que provocó una fuerte caída en el precio del cobre durante los primeros meses del año y una rápida recuperación en el segundo semestre.

Posteriormente, en 2022, Minera Los Pelambres alcanzó acuerdos en bonos de término de conflictos cercanos a \$25 millones, siendo el bono más alto de este año.

Antofasta Minerals en el 2023, logró acuerdos en sus cuatro procesos de negociación mediante instancias de mediación.

Durante 2024, Minera Escondida alcanzó acuerdos en una negociación reglada, con bonos cercanos a \$33 millones, uno de los montos más altos registrados en la industria.

Finalmente, durante 2025, el precio del cobre se mantuvo en niveles elevados y alcanzó por primera vez valores cercanos a US\$6 por libra, con un promedio anual de US\$4,45, según información de Cochilco.



1.2 Contexto sectorial 2025

El año 2025 estuvo marcado por diversos factores económicos, regulatorios y productivos que influyeron en el entorno en que se desarrollaron las negociaciones colectivas.

• Factores económicos

Durante 2025 el precio del cobre se mantuvo en niveles elevados, con un promedio anual de US\$4,45 por libra, mientras que la proyección para 2026 se sitúa en torno a US\$4,55 por libra, según estimaciones de Cochilco

A pesar de este escenario de precios, varias compañías enfrentaron dificultades para cumplir sus planes de producción. De acuerdo con la información recopilada, solo el 47% de las compañías aumentó su producción respecto de 2024.

En paralelo, la inflación mostró una tendencia a la normalización. Mientras en 2022 alcanzó un 12,8%, a diciembre de 2025 se situó en 3,5%.

• Factores regulatorios y normativos

Durante 2025 uno de los temas presentes en la discusión pública fue el relacionado con la permisología, particularmente en relación con su impacto en el desarrollo de proyectos mineros.

Asimismo, se registraron discusiones en materia tributaria con foco en la carga fiscal del sector y su efecto en la competitividad de la minería.

En el ámbito laboral continuó avanzando la implementación de cambios regulatorios relevantes, entre ellos la Ley Karin (Ley 21.643) sobre acoso y violencia en el trabajo, vigente desde agosto de 2024, así como el avance del calendario de reducción de jornada hacia las 40 horas semanales.

Adicionalmente, el aumento de accidentes fatales en Gran, Mediana y Pequeña Minería, según lo informado por SONAMI, los que alcanzaron 19 trabajadores fallecidos en 2025, reforzó la atención en materia de seguridad industrial.



• Factores tecnológicos, productivos y ambientales

La industria minera continuó avanzando en procesos de automatización, digitalización y operación remota, junto con la expansión de centros remotos de monitoreo y control.

Asimismo, varias compañías continuaron desarrollando proyectos estructurales, entre ellos el proyecto Rajo Inca y planes de continuidad operacional en Gabriela Mistral

En paralelo, se registraron avances en políticas de descarbonización y sostenibilidad, incluyendo iniciativas asociadas a energías renovables y mejoras en eficiencia en el uso del agua

2. METODOLOGÍA

El análisis del presente estudio se basa en la identificación y sistematización de procesos de negociación colectiva desarrollados en la industria minera chilena.

Para cada proceso identificado se registraron y analizaron distintas variables que permiten caracterizar las negociaciones colectivas del período, entre ellas la empresa y sindicato involucrado, número estimado de trabajadores representados, modalidad del proceso de negociación, duración del contrato colectivo, beneficios económicos y no económicos reportados públicamente

A partir de estas variables se elaboraron distintos análisis que permiten observar los resultados de las negociaciones colectivas a nivel agregado, así como identificar patrones en la evolución de estos procesos.

Para efectos del análisis, los procesos se clasifican en dos categorías:

- **Negociación anticipada:** Acuerdo alcanzado antes del inicio del procedimiento formal de negociación colectiva.
- **Negociación reglada:** Proceso desarrollado conforme al procedimiento establecido en el Código del Trabajo.

El alcance de este estudio considera los procesos de negociación colectiva desarrollados durante el año 2025 en empresas relevantes de la industria minera chilena.

La información analizada corresponde a antecedentes disponibles en comunicados oficiales de empresas mineras y sindicatos de trabajadores (Codelco, AMSA, Teck, Glencore). Medios especializados y regionales del sector minero (Reporte Minero, MCH, Portal Minero, Redimin, Revista Crisol, prensa local) Estudios y bases de datos del Consejo Minero y Cochilco.

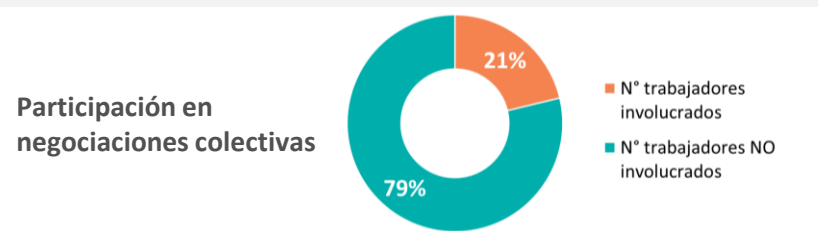
Dado el carácter público de las fuentes utilizadas, en algunos casos no se dispone de información completa sobre ciertos aspectos de los acuerdos, particularmente en relación con montos específicos de beneficios económicos o detalles completos de los contratos colectivos.

3. RESULTADOS 2025

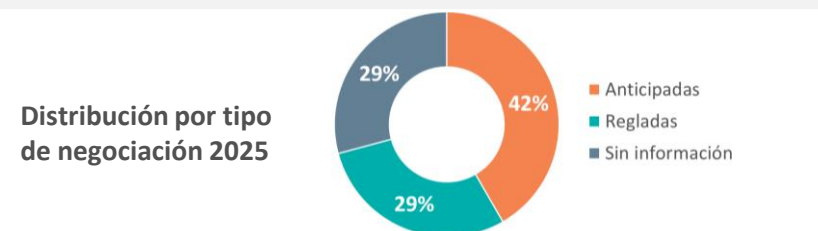
3.1 Resultados generales

Durante el año 2025 se desarrollaron 24 procesos de negociaciones colectiva en el sector minero, lo que impactó a 9.178 trabajadores. Esto representa un 21% de un total aproximado de 43.200 trabajadores sindicalizados (1).

En 2025, el 42% de las negociaciones colectivas se realizaron de manera anticipada y concentraron al 55% de los trabajadores involucrados. Este indicador está fuertemente impulsado por Codelco (3.850 trabajadores, 100% anticipadas), mientras que en otras grandes compañías coexisten distintas estrategias según la trayectoria histórica de cada sindicato y empresa.



En la lógica de contratos de 30–36 meses, 2025 aparece como un año “valle” dentro del ciclo abierto por el peak del 2024. Este ciclo debiera gatillar una nueva ola fuerte de negociaciones hacia 2027–2028, que probablemente comience a configurarse ya en 2026 a través de negociaciones anticipadas



(1) Estudio CCM-Eleva 2025-2023, el total de trabajadores (empleo directo) el 2024 fue de 51.712, donde un 83,7% está sindicalizado (ENCLA 2023, INE)

3.2 Evolución 2018–2025

Negociaciones Colectivas y Trabajadores Sindicalizados - evolución

El análisis de la evolución de las negociaciones colectivas en la industria minera muestra un patrón cíclico asociado a la duración de los contratos colectivos.

El siguiente gráfico evidencia un patrón claro de ciclos de 3 años, tanto en la cantidad de procesos como en los trabajadores involucrados, reflejo de que empresas y sindicatos han optado mayoritariamente por contratos de 36 meses como modalidad estándar. Esta regularidad permite anticipar calendarios, planificar estrategias con mayor antelación y gestionar mejor los riesgos laborales. La industria ha pasado de la incertidumbre post-Escondida 2017 a un modelo más estructurado y predecible de negociación colectiva, donde la duración de 3 años se ha consolidado como el equilibrio entre estabilidad operacional para las empresas y certeza de beneficios para los trabajadores.

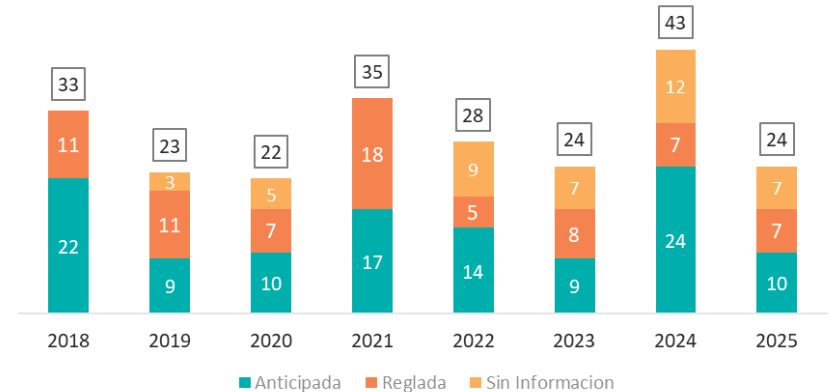
Evolución de negociaciones colectivas y de trabajadores sindicalizados (2018–2025)



En este contexto, 2024 registró el mayor número de negociaciones del período analizado (43 procesos), involucrando aproximadamente 19.005 trabajadores, mientras que 2025 presentó una menor actividad, con 24 procesos de negociación que involucraron cerca de 9.200 trabajadores

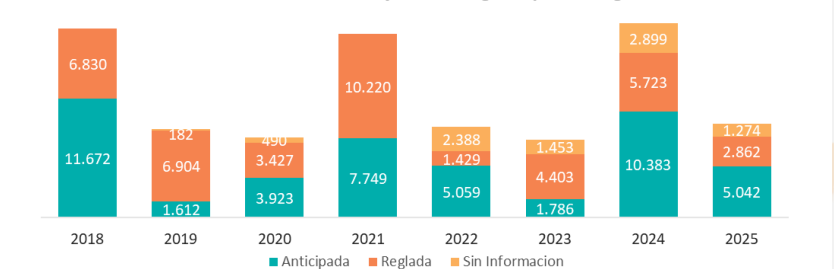
Si consideramos en el análisis la evolución por tipo de negociaciones, se observa una tendencia, en donde en los años peak existe mayor proporción de negociaciones anticipadas que en los años valle, bajo el supuesto que los procesos cuyo resultado no se informa como anticipado corresponden a negociaciones regladas, dado que las negociaciones anticipadas suelen ser explicitadas por los medios

Evolución de negociaciones colectivas según tipo de negociación



Al comparar los años del mismo ciclo de renovación: en número de procesos, las anticipadas representaron 39% en 2019, 50% en 2022 y 42% en 2025. En cobertura de trabajadores, las anticipadas cubrieron 19% en 2019, 57% en 2022 y 55% en 2025. Esto indica que, mientras la proporción de procesos anticipados se ha mantenido relativamente estable (entre 39%-50%), su cobertura de trabajadores se multiplicó por tres entre 2019 y 2022, manteniéndose en ese nivel en 2025.

Evolución cantidad de trabajadores según tipo de negociación

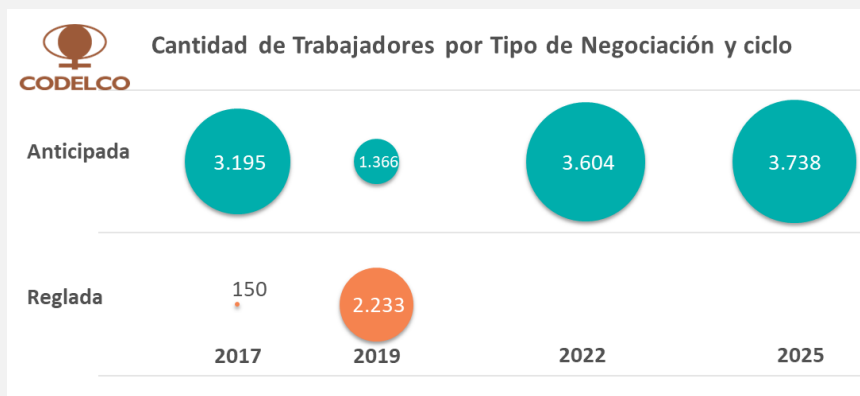


3.3 Análisis de resultado por empresas

CODELCO

- Análisis Global - CODELCO

En 2025, alrededor de 3.700 trabajadores de Codelco, pertenecientes a 7 sindicatos, revisaron sus contratos de negociación colectiva, lo que equivale a aproximadamente el 30% del total de trabajadores sindicalizados de la compañía*. El 100% de estos procesos se realizó de forma anticipada, consolidando un patrón que viene desarrollándose desde las negociaciones del año 2017.



- Análisis Negociaciones Anticipadas - CODELCO

En Codelco se observan dos patrones claros de anticipación: un grupo de sindicatos que cierra sus acuerdos entre 5 y 6 meses antes del vencimiento del contrato (160–170 días) y otro que lo hace entre 8 y 9 meses (230–260 días), lo que refleja estrategias de planificación diferentes, pero siempre dentro de un marco de negociación temprana y coordinada a nivel de división. (Ver gráfico relacionado en Anexo 1)

- Análisis por Sindicatos - CODELCO

Sindicato N°5 y Minero de Chuquicamata ha optado consistentemente por negociaciones anticipadas en todos los ciclos observados (2017, 2019, 2022, 2025), consolidando esta práctica como su estrategia permanente. Estos sindicatos pioneros han demostrado que anticiparse a los plazos reglamentarios genera beneficios sostenidos: mayor tiempo para construir acuerdos, reducción de tensiones, y certeza tanto para los trabajadores como para la planificación operacional de la empresa.

La experiencia exitosa de los sindicatos pioneros ha generado un efecto de adopción creciente. Varios sindicatos que en 2017 y 2019 negociaban bajo modalidad reglada migraron hacia negociaciones anticipadas en 2022 y se mantuvieron en esta modalidad en 2025. Este cambio progresivo sugiere que los buenos resultados obtenidos por quienes anticiparon (acuerdos sin conflicto, bonos competitivos, estabilidad) demostraron que sentarse a conversar con tiempo suficiente genera valor para ambas partes.

Sindicato	2017	2019	2022	2025
DCH/Sindicato N°1	Anticipada	Reglada	Anticipada	Anticipada
DCH/Sindicato N°2	Anticipada	Reglada	Anticipada	Anticipada
DCH/Sindicato N°3	Anticipada	Reglada	Anticipada	Anticipada
DCH/Sindicato N°5	Anticipada	Anticipada	Anticipada	Anticipada
DCH/Sindicato Minero	Anticipada	Anticipada	Anticipada	Anticipada
DGM/Sindicato de Trabajadores	Sin información	Anticipada	Anticipada	Anticipada
DSAL/Sindicato de Supervisores	Reglada	Reglada	Anticipada	Anticipada

■ Anticipada
 ■ Reglada
 Sin información

En cuanto a los beneficios obtenidos, los 7 sindicatos lograron acuerdos con alta aprobación, a 36 meses y con resultados históricos.

Por una parte, en **Chuquicamata – Rol B**, el enfoque de la negociación, según lo destacado por Codelco y reportado en medios, estuvo orientado a asegurar la paz social y la continuidad operativa en una división en proceso de transformación hacia Chuquicamata Subterránea, reduciendo el riesgo de huelgas en un activo estratégico. El acuerdo incluyó un bono por término de conflicto de \$27.350.000 líquidos por trabajador, además de un bono de plazo fijo de \$4.200.000, un reajuste de 1,5% del sueldo base y la mantención de beneficios existentes, junto con incentivos variables ligados a resultados de producción y costos y un plan de egreso con 200 cupos para retiro voluntario.

Por el lado del **Sindicato de Trabajadores de Gabriela Mistral**, el enfoque de la negociación, según lo reportado por los medios y Codelco, estuvo orientado a dar soporte al proyecto de continuidad operacional y transición hídrica, que busca extender la vida de la división hasta 2055 y eliminar el uso de agua continental hacia 2035. El acuerdo fue aprobado con un 88% de respaldo e incluyó la modernización de beneficios y mantención de condiciones competitivas, continuidad laboral por 36 meses y un énfasis en bienestar, seguridad y eficiencia, con incentivos y beneficios orientados también a las familias.

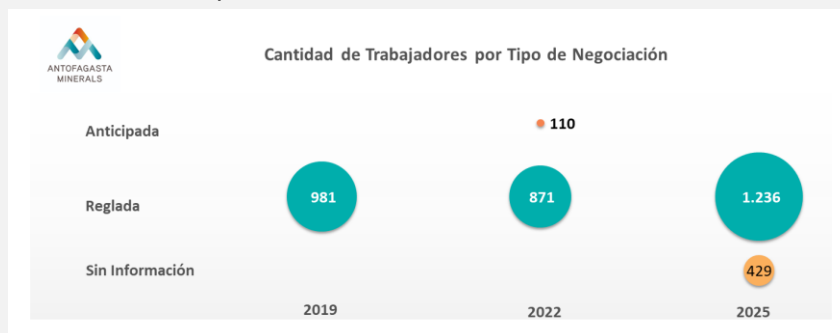
Por el lado del **Sindicato de Supervisores de Salvador**, el enfoque de la negociación, según lo reportado por los medios, estuvo orientado a alinear al estamento de supervisión con la puesta en marcha y consolidación del proyecto estructural Rajo Inca, que busca extender la vida de la división por cerca de 40 años. El acuerdo fue aprobado con un 98% de respaldo e incluyó la mantención y modernización de los beneficios actuales, junto con la estabilidad de condiciones para los supervisores durante 36 meses.

Antofagasta Minerals

• Análisis Global - AMSA

Durante el año 2025, cerca de 1.700 trabajadores, revisaron sus contratos de negociación colectiva. Esto representó aproximadamente un 31% del total de trabajadores sindicalizados (2). De la información disponible en los medios, los sindicatos que revisaron sus contratos el 2025 correspondieron a procesos reglados, que avanzaron incluso hasta la aprobación de huelga, pero que finalmente se cerraron mediante acuerdo dentro del marco legal, sin concretarse paralizaciones efectivas.

Al comparar con los ciclos anteriores, Antofagasta Minerals muestra una clara preferencia por la vía reglada, donde predominan negociaciones que llegan a etapas avanzadas (mediación, votación, huelga) en contraste con la dinámica de acuerdos anticipados.



• Análisis por Sindicato - AMSA

Claramente, el **Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Antucoya** y el **Sindicato de Supervisores de Minera Los Pelambres** (900 trabajadores) han seguido una dinámica de negociaciones colectivas, que avanzan hasta etapas avanzadas (mediación, votación de huelga) y terminan cerrando convenios con mejoras relevantes en beneficios, a cambio de una alta tensión negociadora.

(2) Estimación propia en base a los datos publicados por AMSA en reporte de sustentabilidad 2024 y 2023




En el caso del **Sindicato de Supervisores de Minera Antucoya**, solo se dispone de información pública detallada hasta la etapa de apoyo de FESAM en la negociación 2025. Este sindicato representa a 212 supervisores, y muestra una trayectoria mixta: mientras la negociación de 2019 se llevó a cabo por la vía reglada, la negociación anterior (2022) se cerró de forma anticipada, reflejando una alternancia entre acuerdos tempranos y procesos que avanzan por el itinerario legal completo.

En el caso del **Sindicato de Supervisores de Minera Zaldívar** (217 trabajadores), la última información pública de la negociación 2025 se refiere al apoyo a la huelga por parte de federaciones y organizaciones de supervisores, sin que exista aún registro abierto del desenlace del proceso. Al comparar con las rondas anteriores, se observa una clara tendencia a negociar dentro del marco reglado.

Por una parte, la negociación del **Sindicato de Supervisores de Minera Los Pelambres** se desarrolló en un ambiente tenso. Según comunicados públicos, el sindicato cuestionó la calidad de las ofertas, advirtió que una eventual huelga podría afectar fuertemente la operación y reclamó un mayor reconocimiento al rol de la supervisión, bajo el lema “Recuperemos Pelambres”. Posteriormente, se registraron declaraciones sobre despidos y presiones laborales, donde la organización insistió en la necesidad de fortalecer el diálogo y el liderazgo interno. El acuerdo contempló un bono de término de negociación de \$28.000.000 brutos por supervisor y un convenio de 36 meses, con mejoras en sueldo base (sin porcentaje publicado), beneficios fijos y variables, pago por renovación de jornadas excepcionales, préstamo de libre disposición y mejoras en vacaciones, becas y beneficios familiares, en un contexto donde la empresa enfatizó seguridad, productividad y sustentabilidad.

En el caso del **Sindicato de Trabajadores N°1 de Minera Antucoya**, la negociación 2025 también se desarrolló en un contexto tensionado. El sindicato rechazó casi unánimemente la última oferta, aprobó la huelga legal y calificó la propuesta empresarial como “precaria e insuficiente” frente a las utilidades de AMSA y al aporte de los trabajadores a la producción. Sin embargo, a pocas horas de iniciarse la paralización y tras mediación de la Dirección del Trabajo, las partes alcanzaron un acuerdo que el propio sindicato calificó como “histórico”, destacando el rol del diálogo para destrabar diferencias y reforzar tanto los beneficios económicos como las condiciones laborales. El acuerdo contempló un bono de término de negociación de \$20.000.000 líquidos, además de un préstamo de libre disposición de \$3.000.000, y un convenio de 34 meses con un alza salarial real de 3,3%, junto con refuerzo de bonos variables asociados a desempeño y producción y compromisos en seguridad, transporte y calidad de vida laboral.

Sindicato	2019	2022	2025
Minera Antucoya/Sindicato de Supervisores	Reglada	Anticipada	Sin información
Minera Antucoya/Sindicato Unico de Trabajadores	Reglada	Reglada	Reglada
Minera Los Pelambres/Sindicato Supervisores	Reglada	Reglada	Reglada
Minera Zaldivar/Sindicato Supervisores	Reglada	Reglada	Sin información

 Anticipada
  Reglada
  Sin información

TECK

• Análisis Global – Teck

Durante el año 2025, cerca de 1.750 trabajadores de Teck revisaron sus contratos de negociación colectiva. De la información disponible en medios, alrededor de 60% de las negociaciones se dieron de manera anticipada, representando aproximadamente un 70% del universo total de socios que participaron en estos procesos. La otra parte opto por la negociación reglada. Todas las negociaciones renovaron sus contratos por 36 meses.

Al comparar con los ciclos anteriores, Teck muestra una dinámica mixta: una parte de sus sindicatos tiende a optar por la negociación anticipada, mientras que otros han privilegiado la vía reglada, evidenciando estrategias diferenciadas según faena y tipo de sindicato.

Análisis por Sindicato – Teck

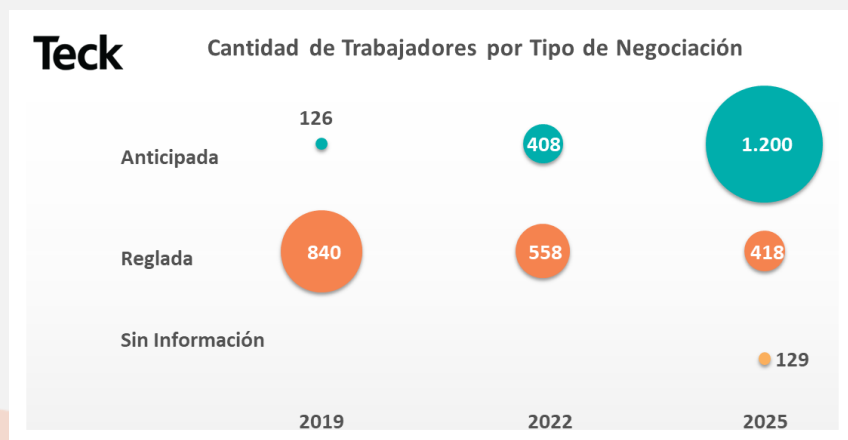
Claramente, el **Sindicato de Empresa de Carmen de Andacollo** ha optado por negociar de manera reglada: sus cerca de 418 socios han seguido esta tendencia en las últimas tres rondas de negociación, cerrando convenios dentro del marco legal y sin antecedentes recientes de negociaciones anticipadas. En el caso del Sindicato de Supervisores y Profesionales, no existen resultados públicos para 2025, pero en ciclos anteriores su comportamiento ha sido mixto, alternando entre procesos reglados y acuerdos anticipados según el contexto de cada revisión de contrato

En **Quebrada Blanca, los tres sindicatos** que revisaron sus contratos (del orden de 1.200 socios en total) cerraron sus negociaciones de manera anticipada, repitiendo el patrón observado en la negociación anterior de 2022, a diferencia del ciclo 2019, que se desarrolló por la vía reglada.

Sindicato	2019	2022	2025
Carmen de Andacollo/Sindicato de Empresa Minera	Reglada	Reglada	Reglada
Carmen de Andacollo/Sindicato de Supervisores y Profesionales	Reglada	Reglada	Sin información
Quebrada Blanca/Sindicato de Trabajadores	Reglada	Anticipada	Anticipada
Quebrada Blanca/Sindicato de Trabajadores N°2	Reglada	Anticipada	Anticipada
Quebrada Blanca/Sindicato Personal de Administración	Reglada	Anticipada	Anticipada

■ Anticipada
 ■ Reglada
 Sin información

En cuanto a los beneficios obtenidos, a diferencia de Codelco y AMSA, Teck opta por una baja visibilidad de montos y resultados de sus negociaciones, sin divulgar públicamente los bonos ni los reajustes salariales. Por otra parte, según lo publicado en los medios, las negociaciones en Teck se dieron en un ambiente generalmente menos tensionado, aunque con algunos matices entre sindicatos:



- En el caso de los **Sindicatos de Carmen de Andacollo**, aunque no hubo información pública detallada sobre las últimas negociaciones, los estudios del CCM-Eleva y del Consejo Minero sobre ciclos anteriores sugieren procesos reglados, ordenados y predecibles, sin eventos de conflicto de alta visibilidad
- En el caso de **Quebrada Blanca, Sindicato de Trabajadores**, si bien cerró su negociación de manera anticipada, el proceso no estuvo exento de días de tensión, con referencias a presiones internas y defensa de beneficios mensuales.
- Por otro lado, en **Quebrada Blanca**, la negociación con el **Sindicato de Personal de Administración** fue descrita por los medios como un proceso colaborativo y constructivo, con foco en la estabilidad laboral, la sostenibilidad de la operación y mejoras en las condiciones de trabajo. Los reportes mencionan aumentos salariales, aunque sin detallar cifras ni estructura de bonos. El acuerdo contempla estabilidad laboral por 36 meses, mejoras en condiciones laborales, fortalecimiento de beneficios de salud y seguridad, oportunidades de desarrollo profesional y protección frente a despidos injustificados, junto con un énfasis en la colaboración y la sostenibilidad de largo plazo de la operación.

OTRAS MINERAS

Análisis por Sindicato – Otras Mineras

Otras negociaciones relevantes del período se dieron en faenas de Glencore, Gold Fields y Anglo American. En el caso de Altonorte (Glencore), los sindicatos de supervisores y trabajadores, que en conjunto representan alrededor de 700 trabajadores, optaron por cerrar sus negociaciones por la vía reglada, manteniendo el patrón observado en los dos ciclos anteriores

Por otro lado, el Sindicato N°1 de Trabajadores de Gold Fields (aproximadamente 269 trabajadores) también cerró su negociación de manera reglada, siendo esta negociación la primera en fase operacional.

Finalmente, el Sindicato de Supervisores de Anglo American (del orden de 238 trabajadores) cerró igualmente por la vía reglada, cambiando la estrategia utilizada en ciclos anteriores, en los que había optado por negociaciones anticipadas.

Sindicato	2019	2022	2025
Glencore-Complejo Metalúrgico Altonorte/Sindicato de Supervisores	Reglada	Reglada	Reglada
Glencore-Complejo Metalúrgico Altonorte/Sindicato de Trabajadores	Reglada	Reglada	Reglada
Gold Fields-Salares Norte/Sindicato N°1 de Trabajadores	Sin información	Sin información	Reglada
Anglo American/Supervisores – Sindicato Nro. 1	Anticipada	Anticipada	Reglada

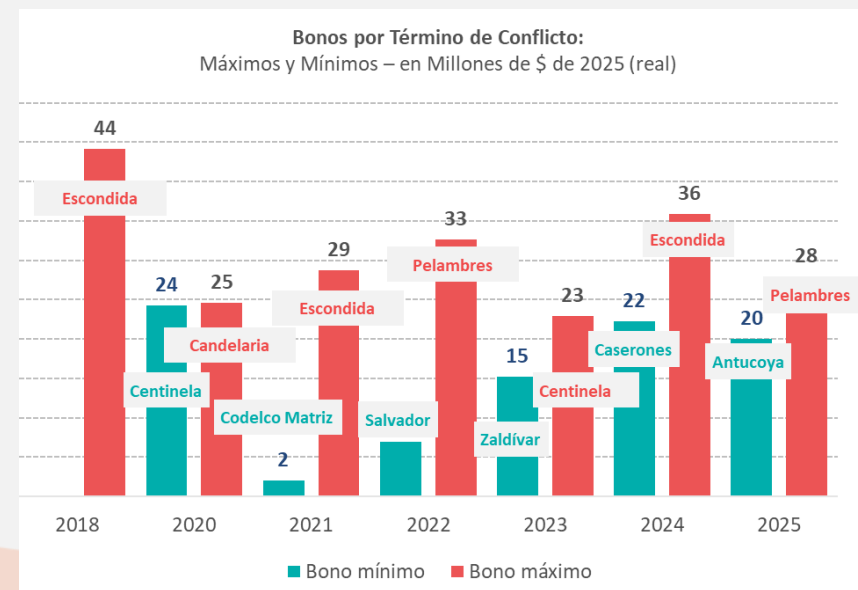
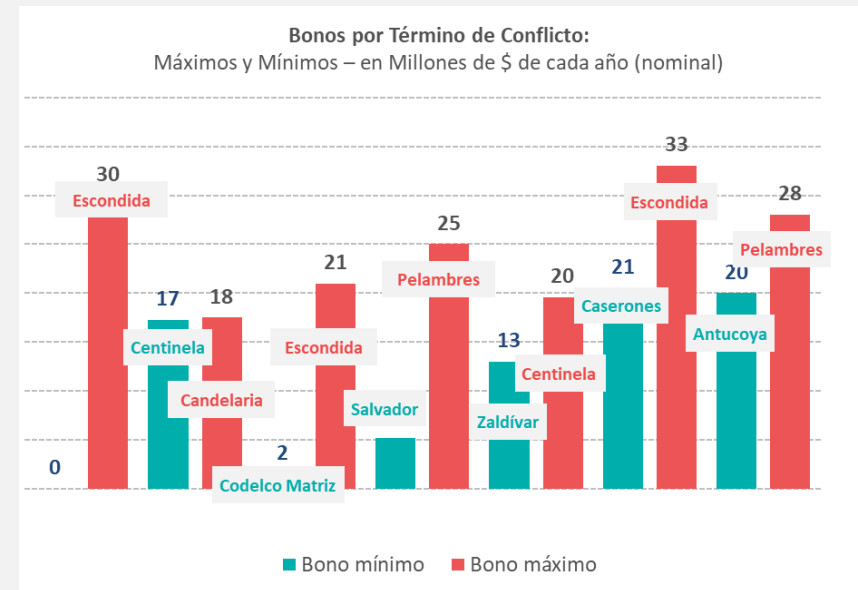
Anticipada
 Reglada
 Sin información

En cuanto a los beneficios obtenidos, los 4 sindicatos renovaron sus contratos por 36 meses, y las empresas compartieron principalmente sus beneficios no económicos. Respecto del ambiente en que se dieron las negociaciones se puede destacar lo siguiente:

- En **Altonorte (Glencore)**, la negociación con el **Sindicato de Trabajadores** estuvo inicialmente marcada por un alto nivel de tensión. No obstante, ambas partes alcanzaron finalmente un acuerdo que la empresa describió como resultado de una negociación basada en el respeto, el diálogo y la voluntad de construir beneficios para ambas partes. El convenio incluyó el aumento del aguinaldo de Navidad a 9 UF, un alza de \$30.000 en el sueldo base, mejoras en el bono de turno noche y en el bono de casa, la recuperación del reajuste trimestral por IPC, además de un préstamo de salud y nuevos cupos de retiro.

- En **Gold Fields Salares Norte**, la negociación con el **Sindicato N°1** fue caracterizada como histórica, asociando sus resultados a un clima laboral que habría mejorado respecto de ciclos anteriores, con mayor estabilidad y motivación en la faena. El acuerdo contempló bonos de vacaciones, aguinaldos y bono de asistencia, además de un bono de producción con una fórmula transparente, apoyos educativos y becas, y un convenio de 36 meses con mejoras progresivas en los beneficios.
- En el caso del **Sindicato de Supervisores de Anglo American**, el proceso de negociación se desarrolló con foco en mesas de trabajo y mejoras en la calidad de vida. El acuerdo incorporó beneficios ligados al desempeño y la productividad, así como incentivos asociados al APV, con énfasis en la calidad de vida de los supervisores y en la competitividad de la operación.

Sin embargo, la **tendencia** reciente muestra una recuperación significativa, alcanzando \$20,5 millones en 2024-2025, lo que sugiere una mejora en la distribución de beneficios dentro de la industria minera. Este crecimiento de los bonos mínimos ha reducido la brecha con los máximos.



3.4 Tendencias observadas

Negociaciones Regladas y Bonos por Término de Conflicto

Los bonos por término de conflicto en la minería chilena han mostrado una evolución significativa en términos nominales y reales. Mientras que los valores nominales parecen estables, con bonos máximos fluctuando entre \$30 y \$33 millones entre 2018 y 2024, la corrección por inflación muestra una pérdida de poder adquisitivo: En 2018, el bono máximo ajustado a valores de 2025 equivale a \$44,2 millones, siendo con ello el bono más alto de los últimos años.

Por otro lado, los bonos mínimos han tenido una trayectoria más volátil, con un punto crítico en 2021, cuando alcanzaron solo \$1,5 millones nominales (\$2,0 millones ajustados a 2025).

Beneficios no Económicos

Para identificar tendencias y patrones observados, se realizó un análisis de contenido de los comunicados públicos sobre los beneficios no económicos de las negociaciones que revisaron sus contratos colectivos durante los años, 2022, 2023, 2024 y 2025.

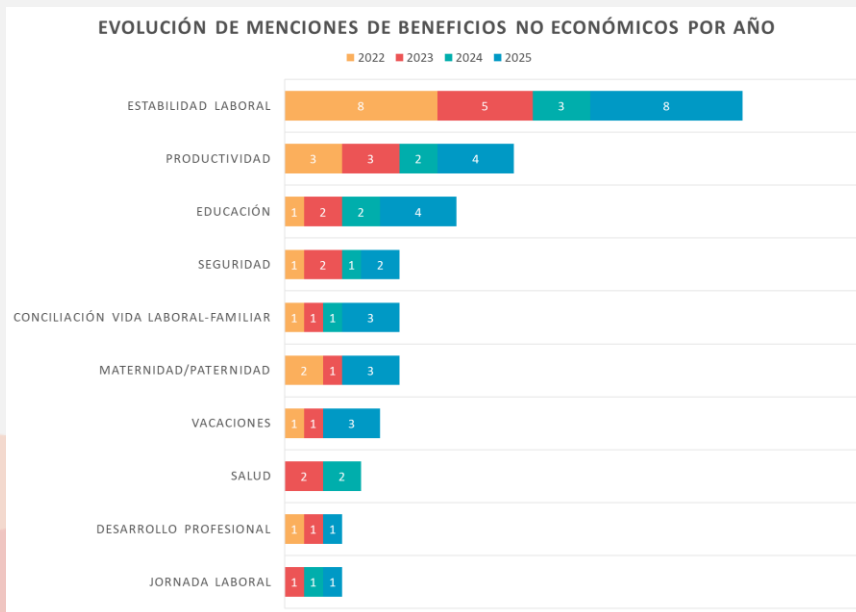
- En las fuentes publicas analizadas, el beneficio no económico que mas destaca es Estabilidad laboral, seguido por Productividad y Educación, lo que muestra un énfasis reiterado en estabilidad, desarrollo y calidad de vida.
- En un nivel similar de frecuencia se encuentran Seguridad, Conciliación vida laboral-familiar y Maternidad/Paternidad, lo que sugiere que las dimensiones de cuidado y protección también forman parte importante del relato publico de las negociaciones.

Huelgas

En el 2025, si bien no se registraron huelgas en faenas de empresas socias del consejo minero, si hubo momentos de alta tensión ven varias negociaciones. Destacan:

- Minera Los Pelambres – Supervisores: 95% de apoyo a la huelga.
- Altonorte – Sindicato de Trabajadores: 98% de apoyo en la votación de huelga.
- Antucoya – Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores: 99,7% de apoyo a la huelga, con 680 votos a favor y solo 2 por la última oferta de la empresa

Estos casos muestran que, aunque en 2025 hubo negociaciones con niveles muy altos de apoyo a la huelga, todas ellas terminaron en acuerdos alcanzados en la mesa, evitando la paralización de las faenas y reforzando el rol del diálogo y la mediación en la gestión del conflicto laboral



Año	N° Huelgas	Sindicato	N° Socios	Duración
2024	2	BHP – N° 1 Operadores	2.318	3
		Lumina Copper - Operadores	285	16
2021	4	CODELCO – Industrial de integración	510	21
		CODELCO – Unificado de trabajadores	568	24
		CODELCO – Unión Plantas	320	26
		Lumina Copper - Mina	320	26
2020	2	Lundin Mining – Trabajadores Candelaria	940	30 - 32
		Lundin Mining – Trabajadores Mina	940	30 - 32
2019	3	AMSA – Trabajadores Antucoya	550	18
		CODELCO – Trabajadores N°1, 2 y 3	4.118	14
		TECK – Empresa Minera Carmen	474	50

4. NEGOCIACIONES 2026

Para 2026 se proyecta un año nuevamente dinámico en materia de negociaciones colectivas. A partir del análisis de los contratos renovados en 2023 y de aquellos convenios con vigencias distintas al ciclo tradicional de 36 meses, se estima que cerca de 26 sindicatos deberían renegociar sus condiciones durante el año.

Este escenario se suma al ritmo observado en 2024, cuando se cerraron 43 procesos, de los cuales 24 correspondieron a negociaciones anticipadas. En función de esta tendencia, se prevé que durante 2026 entre 30 y 40 sindicatos revisen sus convenios colectivos, considerando tanto las negociaciones anticipadas como las regladas que ya han comenzado a concretarse.

Sindicato	2019	2022	2025
AMSA-Minera Centinela/Sindicato Distrito Centinela - Operadores	Reglada	Reglada	
AMSA-Minera Centinela/Sindicato Esperanza - Operadores		Reglada	
AMSA-Minera Centinela/Sindicato Supervisores		Reglada	
AMSA-Minera Zaldivar/Sindicato Empleados (Operadores) N°1 Zaldivar	Reglada	Reglada	
Anglo American-Los Bronces/Sindicato de Trabajadores Minera Sur Andes Ltda. Y Sindicato de Trabajadores N°2 Division Los Bronces	Reglada		
Anglo American-Los Bronces/Sindicato Nro. 2	Reglada		
BHP-Escondida/Sindicato Interempresa Operadores y mantenedores			
BHP-Escondida/Sindicato N°2 Staff		Reglada	
CODELCO-Casa Matriz/Sindicato de Supervisores	Anticipada	Anticipada	
CODELCO-EI Teniente/Sindicato de Supervisores	Anticipada	Anticipada	
CODELCO-EI Teniente/Sindicato N°7 – Rajo Sur	Anticipada	Anticipada	
CODELCO-EI Teniente/Sindicato San Lorenzo - Rajo Sur	Anticipada	Anticipada	
CODELCO-Radomiro Tomic/Sindicato de Profesionales	Anticipada	Anticipada	
Freeport McMoRan -El Abra/Sindicato Mina		Anticipada	
Freeport McMoRan -El Abra/Sindicato Planta		Anticipada	
Gold Fields-Salares Norte/Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Gold Fields Salares Norte			
Kinross -La Coipa/Sindicato N°1		Anticipada	Reglada
Kinross -La Coipa/Sindicato N°2			Reglada
Lundin -Candelaria/Sindicato Supervisores Candelaria			Anticipada
Lundin -Candelaria/Sindicato Supervisores LMC			Anticipada
Lundin -Candelaria/Sindicato Trabajadores Aurex	Reglada		Anticipada
Lundin -Candelaria/Sindicato Trabajadores Mina			Anticipada
Lundin -Candelaria/Sindicato Trabajadores Mina Candelaria	Reglada		Anticipada
Sierra Gorda SCM-Sierra Gorda/Sindicato de Supervisores y Staff SGSCM			Anticipada
Minera Spence-Pampa Norte/Sindicato Supervisores		Reglada	
Glencore-Compañía Minera Lomas Bayas/Sindicato Estamento Rol SPTA Compañía Minera Lomas Bayas		Reglada	
SCM Franke-SCM Franke/Sindicato Trabajadores		Anticipada	
Anglo American/Glencore-Collahuasi/Operadores	Reglada		

5. A MODO DE CIERRE

5.1 Conclusiones

Las negociaciones colectivas en la minería chilena han mostrado cambios relevantes en su comportamiento en los últimos años, con variaciones en el número de procesos y en la cantidad de trabajadores involucrados, en línea con los ciclos de renovación de contratos colectivos. En este contexto, 2024 se consolidó como el año de mayor actividad del período analizado, mientras que 2025 presentó una menor cantidad de negociaciones, consistente con esta dinámica cíclica.

En paralelo, se observa una ampliación en los contenidos de negociación, con una creciente incorporación de beneficios no económicos, tales como educación, salud, bienestar y calidad de vida, que complementan los componentes tradicionales de compensación.

Asimismo, la proporción de negociaciones anticipadas y regladas presenta variaciones entre años, junto con una mayor cobertura de trabajadores en negociaciones anticipadas en ciclos recientes. A esto se suma una reducción de huelgas en relación con el volumen total de procesos y una mayor complejidad en las materias abordadas en la negociación colectiva.

En conjunto, estos elementos reflejan que las negociaciones colectivas han ido adquiriendo un rol más amplio dentro de la gestión de las empresas, trascendiendo lo estrictamente laboral e incorporándose como un componente relevante en la dinámica operacional del sector.

Desde una perspectiva estratégica, el estudio muestra que las relaciones laborales se han transformado en un factor clave para la continuidad operacional, la estabilidad productiva y la competitividad, posicionando la negociación colectiva como un espacio donde se gestionan no solo condiciones laborales, sino también aspectos críticos del negocio.

En este sentido, el estudio aporta valor al permitir comprender los ciclos de negociación del sector, comparar prácticas y anticipar escenarios futuros, constituyéndose como una herramienta de apoyo para la toma de decisiones en la industria.

Adicionalmente, se identifican algunos aprendizajes relevantes para el sector, entre los que destacan la creciente incorporación de dimensiones no económicas en la negociación, la consolidación de ciertos mecanismos como las negociaciones anticipadas en determinados contextos, y la persistencia de niveles de tensión laboral, aun en escenarios con menor ocurrencia de huelgas.

En síntesis, la minería chilena evidencia una mayor madurez en sus relaciones laborales, donde la negociación colectiva se configura como un mecanismo para equilibrar la continuidad del negocio, las condiciones laborales y las expectativas de los trabajadores.



VANTAZ
Group

PEOPLE
TRANSFORMING
MINING



www.vantaz.com