

Estudios de la Fundación SOL

Serie Fortalecimiento Sindical

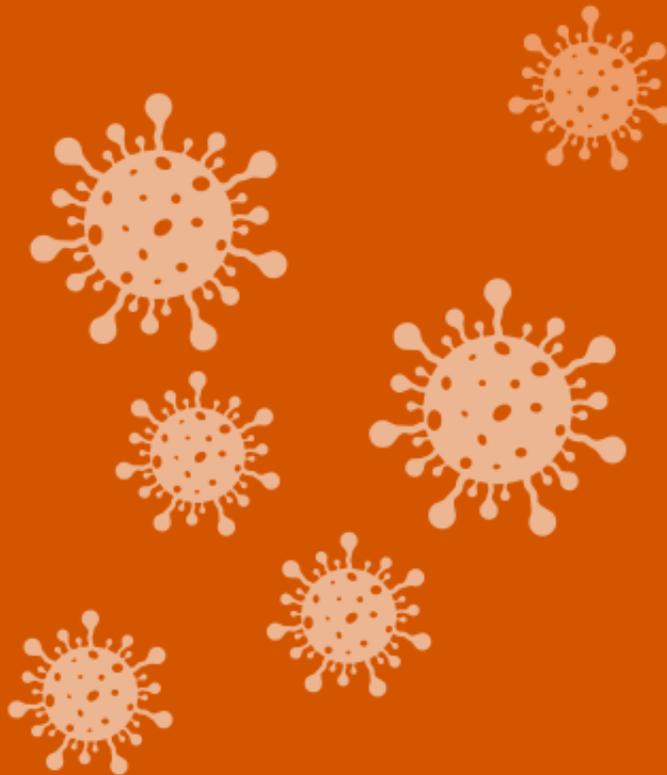
ISSN 0719-6725

Primera Consulta Minera Covid-19

Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMIN)

Fundación SOL

Documentos de Trabajo del Área de Estudios del Trabajo.





Primera Consulta Minera Covid-19.¹

Abril de 2021

Fundación SOL

¹Informe preparado por Fundación SOL* para CTMIN.

* Fundación SOL, correo electrónico: contacto@fundacionsol.cl

Fundación SOL / Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile / Teléfono: (+562)6328141
www.fundacionsol.cl

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual
4.0 Internacional



*Versión actualizada al 23 de abril de 2021

Equipo de investigación:

Recaredo Gálvez, correo electrónico: recaredo.galvez@fundacionsol.cl

Benjamín Sáez, correo electrónico: benjamin.saez@fundacionsol.cl

Índice

1. Metodología	12
1.1. Cuestionario de auto-reporte	12
1.2. Levantamiento y Muestra	13
2. Principales resultados	16
2.1. Información básica del dirigente	16
2.2. Pandemia Covid-19 y Medidas de prevención, contagio, capacidad de testeo y trazabilidad	19
2.3. Síntesis: evaluación de medidas	31
2.4. Jornada laboral y teletrabajo	37
2.5. Género	43
2.6. Participación sindical	44
2.7. Salud Mental	47
3. Conclusiones	49
3.1. Aspectos a explorar en estudios futuros	52
4. Anexos	54
4.1. Cuestionario completo	54

Índice de figuras

1. Distribución de dirigentes por sexo (P.3)	17
2. Intensidad de la carga laboral (P.27)	30
3. Riesgo como causal de despido (P.28)	30
4. Cobertura de la participación	31
5. Cobertura de la entrega de información	32
6. Cobertura de infraestructura	33
7. Cobertura de registro y trazabilidad	34
8. Cobertura entrega del Kit Covid-19 y transporte	35
9. Síntesis de evaluación por 14 dimensiones clave (5.2 promedio)	36
10. Cambios en las jornadas y/o turnos durante la pandemia por Covid-19	39
11. Presencia de teletrabajo pre y post pandemia	40
12. Presencia de teletrabajo actualmente	40
13. Salud Mental a partir de la pandemia (P.32)	47

Índice de cuadros

1.	Número y Porcentaje de dirigentes por organización (P.2)	16
2.	Policlínicos o centros médicos equipados y con personal para tratar Covid-19 (P.8)	19
3.	Evaluación Policlínicos o centros médicos para tratar Covid-19 (P 8.1)	20
4.	Presencia de transporte cuando no se cuenta con instalaciones (P 8.2)	20
5.	Evaluación transporte cuando no se cuenta con instalaciones (P 8.3)	20
6.	Espacios de aislamiento por Covid-19 positivo o contacto estrecho (P.9)	21
7.	Evaluación espacios de aislamiento por Covid-19 positivo o contacto estrecho (P 9.1)	21
8.	Existencia de un registro de casos de Covid-19 (P.10)	21
9.	Evaluación existencia de un registro de casos de Covid-19 (P 10.1)	22
10.	Implementación de protocolos de trazabilidad (P.11)	22
11.	Evaluación implementación de protocolos de trazabilidad (P11.1)	23
12.	Empresa informa al sindicato sobre casos y pandemia (P.12)	23
13.	Evaluación de información al sindicato sobre casos y pandemia (P 12.1)	23
14.	Lugares amplios y de fácil acceso para sanitización (P.14)	24
15.	Evaluación lugares amplios y de fácil acceso para desinfección (P 14.1)	24
16.	Entrega de Kit Covid-19 (P.15)	25
17.	Evaluación entrega de Kit Covid-19 (P 15.1)	25
18.	Sanitización de los lugares de trabajo (P 16)	25
19.	Evaluación sanitización de los lugares de trabajo (P 16.1)	26
20.	Evaluación distanciamiento físico (P.17)	26
21.	Evaluación de protocolos en transporte diario (P.18)	27
22.	Información sobre uso del tiempo libre (P.19)	27
23.	Apoyo concreto a la comunidad local (P.20)	28
24.	Evaluación del conjunto de medidas y protocolos (P.21)	29
25.	Procedimiento de licencia para contacto estrecho (P.22)	38
26.	Procedimiento de licencia para Covid-19 positivo (P.23)	38
27.	Estos cambios (temporales) han sido... (P.24.1)	39
28.	De qué forma se ha incluido el teletrabajo (P.26.1)	41
29.	¿Se ha privilegiado teletrabajo para grupos que pueden realizarlo? (P.26.2)	41
30.	Derecho a desconexión (P.26.3)	41
31.	Continuidad del teletrabajo (P.26.4)	42
32.	Evaluación de entrega de equipos (P.26.5)	42
33.	Existencia de una política de género (P.29)	43
34.	Evaluación discriminación de género (P.29.1)	43
35.	Participación en instancias de discusión sobre la pandemia (P.6)	44
36.	Evaluación instancias de discusión sobre la pandemia (P 6.1)	44

37. ¿Por qué razón no se participó? (P 6.2)	45
38. Inclusión de medidas por riesgos identificados por el sindicato (P.7)	45
39. ¿Qué nota le pondría a la implementación de estas medidas? (P 7.1)	45
40. Participación SUSESO ISTAS (P.30)	45
41. Conocimiento resultados SUSESO ISTAS (P.31)	46
42. Conocimiento de medidas SUSESO ISTAS (P.31.1)	46
43. Votación Plebiscito (P.33)	47
44. Entrega información programa psicosocial (P.13)	48
45. Evaluación entrega información programa psicosocial (P 13.1)	48
46. Comparación grupos poblacionales no representativos para variables seleccionadas	52

Resumen Ejecutivo

- La Consulta considera la respuesta de 160 dirigentes a nivel nacional, de las 7 federaciones y confederaciones más relevantes del sector minero.
- El principal objetivo del proyecto ha sido realizar una consulta a las y los dirigentes sindicales de la pequeña, mediana y gran minería metálica y no metálica a nivel nacional, y determinar el impacto de la actual pandemia sobre las condiciones laborales y sanitarias de las faenas mineras (el transporte y los hogares), desde una perspectiva de seguridad social.
- El proceso se ha realizado con una participación activa de las organizaciones sindicales que conforman la CTMIN, tanto en el diseño del instrumento como en la toma de decisiones metodológicas clave. Desde esta perspectiva se trata de un ejercicio de auto-observación sindical, contribuyendo al desarrollo de una mayor autonomía del mundo sindical en el manejo de datos y el resguardo de la información.
- Participaron de la Consulta dirigentes de más de 40 empresas, entre las que se encuentran grandes empresas de la Minería, como Codelco, Anglo American, Los Pelambres, Minera Zaldívar, CMP, Sodexo, Collahuasi, Centinela, Sierra Gorda, Spence, Cerro-Colorado, Antofagasta Minerals, por nombrar solo algunas.
- Un 11 % de los dirigentes encuestados señala que la empresa que lo contrata y paga el salario no es la misma empresa que la mandante (para la cual se prestan servicios). Es decir, en su mayoría (89 %) se trata de trabajadores que se desempeñan en la misma empresa que son contratados.
- El 85 % de los dirigentes son hombres y las mujeres representan un 15 % del total.

1. Covid-19 y Manejo de la Pandemia

- Un 13 % de los dirigentes señala que la empresa no proporciona un Kit Covid-19. Situación preocupante por cuanto se trata de una medida básica y de primera línea en cuanto a la prevención del contagio.
- El 28 % de los dirigentes señala que los policlínicos no cuentan con el equipamiento, los medicamentos y los especialistas para tratar casos de Covid-19 positivo. Un 19 % no sabe si existen estas condiciones en las instalaciones de la empresa.
- Por otra parte, un 18 % de los dirigentes consultados (aquellos en faenas que no cuentan con instalaciones médicas) señalan que la empresa no provee de un transporte seguro y gratuito a quienes lo requieren.

- Un 12 % de los dirigentes señala que la empresa no ha habilitado lugares para la sanitización con geles hidroalcohólicos, agua y jabón. De forma similar, un 10 % de los dirigentes señala que la empresa no se encarga de sanitizar con equipos especializados los lugares de uso compartido como oficinas, casinos, buses, casas de cambio, etcétera. Aspectos básicos en el control de la Pandemia.
- La implementación de las medidas de trazabilidad presenta un rezago. El 19 % afirma que la empresa no ha implementado mecanismos de trazabilidad efectiva para detectar potenciales casos de Covid-19 positivo.
- Los ámbitos peor evaluados dicen relación con la calidad del transporte a instalaciones médicas u hospitales cuando es necesario (4,8) y el diálogo con la empresa, calificado con una nota 5.
- El distanciamiento se encuentra en los ámbitos con una evaluación regular, tanto en el transporte diario desde y hacia las faenas, como en los espacios comunes. Ambos aspectos son evaluados con un 5,1.
- En cuanto a los procedimientos adoptados frente a un contacto estrecho, en la mayoría de los casos (42 %) se otorga un permiso con goce de remuneración y a un 20 % se le extiende una licencia por enfermedad común. Un 18 % de los dirigentes señala que no conoce el protocolo adoptado.
- Frente a un caso de Covid-19 positivo, un 32 % de los dirigentes señala que se extiende una licencia por enfermedad en Fonasa o Isapre. De forma preocupante, en un 27 % se otorga un permiso con goce de remuneraciones, lo que puede generar impacto en términos de sub-registro y falta de cobertura para el tratamiento de potenciales secuelas. Un 17 % de los dirigentes plantea que no conoce los procedimientos adoptados frente a casos de Covid-19 positivo.
- Al consultar sobre el uso de la pandemia como causal de despido para ciertos grupos sociodemográficos, un 39 % de los dirigentes reconocen que se le ha usado como una excusa.

2. Cambios de jornada y teletrabajo

- Un 55,6 % de los dirigentes señala que se han producido cambios en las jornadas y turnos, pero de forma temporal. El 14,8 % de los dirigentes señala que se han producido cambios en las jornadas de forma permanente.
 - En el caso de los cambios permanentes, un 48 % señala que estos se han realizado de forma unilateral por parte de la empresa sin el acuerdo del sindicato.
 - En cuanto a los cambios temporales, un tercio (33 %) ha sido impuesto de forma unilateral por parte de la empresa. En un 32 % se ha logrado mediante un acuerdo temporal sindicato-empresa aprobado por la Dirección del Trabajo. En un 34 % se ha

realizado solo por acuerdo entre el sindicato y la empresa, manteniendo el acuerdo original sin cambios.

- Un 68 % de los dirigentes señala que no había modalidad de teletrabajo antes de la pandemia en su empresa. Dentro de este grupo, un 91 % señaló que se han implementado modalidades de teletrabajo a partir de la pandemia.
 - Dentro del grupo de dirigentes que trabajaba en empresas sin teletrabajo, en las cuales este se ha implementado a partir de la pandemia, un 31 % señala que no se ha considerado al sindicato en la implementación de estas modalidades.
 - Un 51 % de los dirigentes señalan que actualmente hay modalidades de teletrabajo vigentes. El 39 % señala que no hay teletrabajo actualmente en la empresa.
 - El 65 % de los dirigentes señala que el teletrabajo se ha realizado mediante los contratos individuales. En cuanto a los contratos colectivos, 21 % de los dirigentes manifiesta que se ha incorporado a los anexos del contrato colectivo.
- La evaluación del derecho a desconexión arroja un promedio de 4,1, el más bajo observado en todas las dimensiones evaluadas en la consulta.
- El 65 % de los dirigentes señala que han aumentado las horas y/o la intensidad de la carga laboral a partir de la pandemia.

3. Género

- Resulta preocupante que un 18 % señala que en su empresa no existe una política de género en la empresa.
- En las empresas en que existe política de género, la mayoría de los dirigentes evalúa que la discriminación de género se ha mantenido estable durante el último año (54 %) y un 16 % señala que ha aumentado.

4. Participación sindical en los procesos

- El 16 % de los dirigentes señala no haber participado de instancias de discusión sobre el manejo de la pandemia y un 19 % que la empresa no ha incluido medidas de prevención adoptadas a partir de riesgos identificados por el sindicato.
- El 22,5 % de los dirigentes señala que no se informa al sindicato en relación a los casos y la evolución de la pandemia en las faenas.
- Un 42 % de los dirigentes señala no haber participado del proceso de aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial SUSESO/ISTAS21 en la empresa al no ser invitados. Un grupo menor señala haber sido invitado, pero no haber participado 6 %. El 51 % ha participado total o parcialmente en el proceso de aplicación de este instrumento en la empresa.

5. Salud mental

- Como se ha señalado, uno de los aspectos más afectados con la pandemia ha sido la salud mental. El 78 % de los dirigentes consultados señalan que ha empeorado la salud mental de los trabajadores a partir de la pandemia.
- El 49 % de los dirigentes afirma que no se entrega información sobre asistencia en temas de salud mental, que han adquirido mayor prioridad fruto de la pandemia.
- Los programas de salud mental entregados por la empresa, corresponden a uno de los ámbitos peor evaluados, con una calificación de 4,9.

Presentación

El presente informe reúne los antecedentes metodológicos y principales resultados de la primera consulta minera realizada por la Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMIN) junto a Fundación SOL. Esto incluye a más de 140 dirigentes de las organizaciones sindicales más relevantes a nivel nacional: la Federación Minera de Chile (FMC), Confederación Minera de Chile (CONFEMIN), Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), Federación de Supervisores de la Minería Privada (FESUMIN), Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), Federación de Sindicatos Antofagasta Minerals (FESAM) y la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC).

El principal objetivo del proyecto ha sido realizar una consulta a las y los dirigentes sindicales de la pequeña, mediana y gran minería metálica y no metálica a nivel nacional, y determinar el impacto de la actual pandemia sobre las condiciones laborales y sanitarias de las faenas mineras (el transporte y los hogares), desde una perspectiva de seguridad social. Al finalizar el proceso se ha integrado información de dirigentes de cerca de 40 empresas.

El proceso se ha realizado con una participación activa de las organizaciones sindicales que conforman la CTMIN, tanto en el diseño del instrumento como en la toma de decisiones metodológicas clave. Desde esta perspectiva se trata de un ejercicio de auto-observación sindical, contribuyendo al desarrollo de una mayor autonomía del mundo sindical en el manejo de datos y el resguardo de la información.

La existencia de las medidas de prevención y protocolos sanitarios ha sido uno de los focos relevantes, en complemento con una evaluación de la calidad de las medidas adoptadas en aquellas empresas en que estas existen. De igual forma, se ha profundizado sobre el impacto de la pandemia en términos de jornadas y reorganización productiva. Se abordan tópicos relevantes como la participación sindical en la prevención y la adopción de medidas, la trazabilidad, sanitización de espacios, entrega de insumos, relación con la comunidad, impacto en la salud mental, entre otros ámbitos de interés.

Se trata de un panorama en profundidad, a partir de la información entregada por las y los dirigentes que mantienen un conocimiento de primera fuente de las condiciones de las faenas y las gestiones de las empresas. Es de esperar que los resultados contribuyan a mejorar las condiciones laborales de la minería, sobre todo en cuanto a la capacidad de prevención de contagios y el fortalecimiento de la actividad sindical en materias de autocuidado y prevención.

1. Metodología

En términos generales, la metodología consideró la elaboración de un Marco Muestral, establecimiento de una metodología de auto-reporte, la prueba piloto del instrumento y la aplicación del cuestionario.

- **Elaboración del Marco Muestral.-** Trabajo que permitirá reconocer los sindicatos, federaciones y confederaciones que integran el CTMIN, con una contabilidad inicial aproximada del total de dirigentes cubiertos. Permite fijar una meta aproximada de cobertura para la consulta, dependiendo del reporte inicial de cada organización.
- **Definición de una metodología de auto-reporte.-** Junto a representantes de cada organización se ha definido una metodología de contacto, y las instrucciones de auto-reporte, de tal forma que la estrategia adoptada fuera acorde a las condiciones concretas del sector.
- **Prueba piloto del instrumento.-** La prueba Piloto tiene por objetivo identificar posibles errores del cuestionario y afinar el sentido y orientación del instrumento en su conjunto.
- **Aplicación consulta Minera Covid-19.-** Se trata de una consulta breve de carácter anónimo, diseñada especialmente para capturar aspectos invisibles del impacto de la pandemia, con énfasis en las jornadas y condiciones sanitarias y de salud. Se trabajará en una encuesta breve, pero que permita una visión lo más completa posible de las condiciones en las faenas, el trayecto y los hogares. Esta consulta se realizará mediante los dispositivos móviles de los trabajadores, lo que no obsta, la necesidad de capacitación y participación de dirigentes para apoyar el ingreso de datos. Las características de este apoyo dependerán de la forma de organización que estimen las organizaciones.

1.1. Cuestionario de auto-reporte

El cuestionario elaborado en la consulta se concentra sobre todo en los aspectos relacionados con la pandemia y las respuestas de las empresas a esta coyuntura.

Se trata de un cuestionario de auto-reporte, que consiste en un total de 33 preguntas. Dependiendo de los saltos de respuesta respectivos la duración aproximada del cuestionario va entre los 5 y 20 minutos aproximadamente.

El instrumento consta de tres grandes partes:

1. **Información básica del dirigente.-** Módulo enfocado en obtener información sociodemográfica básica. Estos datos serán relevantes para poder situar las respuestas, además de permitir ajustar las metas y mantener una vía de contacto actualizada en el Marco Muestral.
2. **Pandemia Covid-19 y Medidas de prevención, contagio, capacidad de testeo y trazabilidad.-** Este módulo abarca múltiples dimensiones de la pandemia, con especial énfasis en la evaluación de la calidad de las medidas. Para ello se han combinado preguntas que controlan la existencia de las medidas y preguntas mediante las cuales estas medidas son calificadas.
3. **Jornada laboral y teletrabajo.-** Módulo orientado a obtener información sobre el impacto del teletrabajo y los cambios de jornadas sobre las condiciones laborales. Incorpora además algunos aspectos relacionados con el control de la pandemia, sobre todo en relación a aspectos legales o procedimentales. Se trata de un módulo breve, orientado a evaluar impactos de la intensificación del trabajo y adaptación de las jornadas.

Para el trabajo de levantamiento de datos se utilizó un sistema propio de encuesta, que permitió corregir problemas relacionados con los saltos de preguntas, validación del ingreso de información, además de mantener un monitoreo constante del proceso de levantamiento.

En los anexos del documento se presentan las preguntas del cuestionario en el formato original de auto-reporte.

1.2. Levantamiento y Muestra

Para la definición de la muestra, un primer aspecto relevante fue la decisión de orientar la Consulta al Universo de dirigentes que pertenecen a las organizaciones que forman parte de la CTMIN. Se descartó, por tanto, la posibilidad de realizar una muestra del total de trabajadores *de base* del sector.

Una razón relevante para ello fue la ausencia de un listado exhaustivo del total de trabajadores de base (que permitiera extraer una muestra probabilística) y el alto costo de producir este tipo de información, que requiere la realización de un Censo Minero orientado al Universo total de trabajadores y trabajadoras de la minería.

Otro argumento relevante dice relación con el mayor nivel de conocimiento que tiene la dirigencia sindical respecto a las condiciones laborales y de sanidad relacionadas con la pandemia por Covid-19. Esto permite que se trate de informantes clave para obtener información fidedigna sobre el alcance de la pandemia a nivel nacional.

El esfuerzo se orientó por tanto a obtener la mayor cantidad de respuestas posibles por parte de quienes ocupan un cargo de dirigencia sindical. Intentando censar al total de dirigentes a nivel nacional. Esto, sobre todo considerando que los dirigentes mantienen una participación más activa que los trabajadores de base, lo que permitiría mejorar el nivel de respuesta.

Ahora bien, el nivel de respuesta no alcanzó la cobertura de un levantamiento censal, no obstante, mediante el establecimiento de cuotas, esta estrategia permite el desarrollo de un muestreo no probabilístico ulterior. Considerando el carácter exploratorio del estudio y las condiciones particulares en que se ha desarrollado la Consulta -en plena pandemia- la estrategia de fijar metas por organización permite aplicar un método de muestreo por cuotas.

“La lógica del muestreo por cuotas es similar a la del Muestreo Estratificado con afijación proporcional. Las cuotas se definen proporcionales al tamaño de la población. La diferencia radica en que la selección de las unidades de muestreo que componen la cuota es definida por el entrevistador. A los entrevistadores se les asignan numerosas restricciones transformándose prácticamente en un dispositivo de selección aleatorio” (Vivanco, 2012).

En este caso, la posibilidad de completar las cuotas o metas depende tanto de la gestión de las organizaciones, como del nivel de respuesta individual a la estrategia de envío masivo para el auto-reporte. Para poder llevar a cabo este objetivo se realizó un conjunto de envíos masivos orientados a completar las cuotas fijadas.

Al cabo del proceso de elaboración del Marco Muestral, luego de recibir los listados de dirigentes por cada organización, se consolidó el total, y se definió una meta de 416 dirigentes a nivel nacional. De ese total, al finalizar el levantamiento, se logró encuestar a 160 dirigentes a nivel nacional, que equivalen al 38,5% de la meta. De ellos, 142 dirigentes completaron el formulario, lo que equivale a un 34% del Marco Muestral.

Esto quiere decir, que la información obtenida abarca a más de un tercio de los dirigentes del sector. En términos comparativos se trata de un nivel de respuesta en línea con los niveles de respuesta de las encuestas por auto-reporte mediante correo electrónico, cercano al 30%.

Aunque no sea posible comparar en sentido estricto, es relevante considerar que la muestra de una encuesta de hogares como la Encuesta Nacional de Empleo utiliza una muestra aproximada de 465 personas para estimar la información correspondiente a toda la Minería a nivel nacional. Desde esta perspectiva una muestra de 142 dirigentes entrega una perspectiva privilegiada del sector minero sindicalizado a nivel nacional y por tanto sus resultados constituyen una fuente relevante de información sobre la forma en que las empresas mineras han enfrentado la pandemia por Covid-19.

Como se ha mencionado, los dirigentes sindicales son informantes clave en relación a las condiciones laborales que afectan a grupos amplios de trabajadores, en la medida que su cargo les permite un conocimiento mayor tanto de las gestiones de la empresa por un lado, como de las principales problemáticas de las bases sindicales y la organización del proceso productivo, por otro.

En tal sentido, la consulta permite detectar riesgos en aspectos potencialmente ignorados por la autoridad del sector y la propia empresa. Se trata de una de las ventajas de los mecanismos de auto-observación como el aplicado, en el cual las organizaciones han participado activamente en la elaboración del instrumento y la definición de las estrategias para obtener los datos.

2. Principales resultados

2.1. Información básica del dirigente

A partir de las respuestas entregadas en la consulta, y los cuestionarios completos, se observa que las tres organizaciones con mayor proporción de dirigentes son la Federación Minera de Chile (23%), de la Confederación Minera de Chile (19%) y de la Federación de Supervisores del Cobre (18%). Le siguen la Federación de Supervisores de la Minería Privada (15%) y la Confederación de Trabajadores del Cobre (13%). La Federación de Sindicatos de Antofagasta Minerals y la Federación de Trabajadores del Cobre son las organizaciones con una menor proporción (6%) con 9 casos, como se puede observar en el cuadro a continuación:

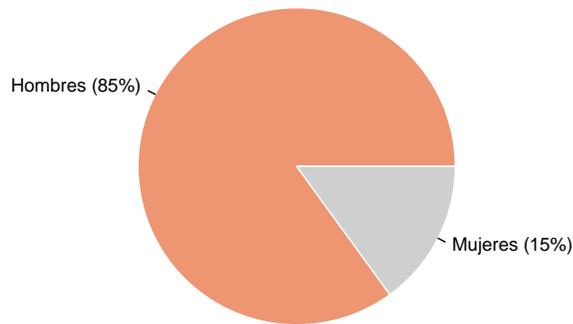
Cuadro 1: Número y Porcentaje de dirigentes por organización (P.2)

Organización	Número (N)	Porcentaje (%)
Federación Minera de Chile (FMC)	32	23 %
Confederación Minera de Chile (CONFEMIN)	27	19 %
Federación de Supervisores del Cobre (FESUC)	26	18 %
Federación de Supervisores de la Minería Privada (FESUMIN)	21	15 %
Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)	18	13 %
Federación de Sindicatos Antofagasta Minerals (FESAM)	9	6 %
Federación de Trabajadores del Cobre (FTC)	9	6 %
Total	142	100 %

En relación al sexo, un 85% corresponden a hombres (120) y un 15% a mujeres (22), con lo cual se observa una mayor proporción de mujeres, en relación al porcentaje que representan en el conjunto del sector minero (menos de 10%, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo).

Se observa una creciente incorporación de mujeres, sobre todo en las nuevas generaciones que han ingresado al sector minero. Este aspecto, y el efecto de recientes reformas en materia sindical, puede estar potenciando el rol de las mujeres en las dirigencias sindicales de la minería, lo que se reflejaría en la participación señalada.

Figura 1: Distribución de dirigentes por sexo (P.3)



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

En términos de las empresas incluidas en la consulta, fue posible identificar 40 empresas distintas, para 138 dirigentes que completaron esta información.

- Anglo American Chile
- Antofagasta Minerals
- Aramark Ltda.
- Bailac
- Cesmec
- Clínica San Lorenzo Ltda.
- CMDIC
- CMS
- Codelco
- Compañía Contractual Minera Candelaria
- Compañía Minera Cerro Colorado
- Compañía Minera del Pacífico (CMP)
- Compañía Minera Los Pelambres
- Compañía Minera Zaldivar
- Complejo Metalúrgico Altonorte
- Consorcio Vicwal Ltda.
- Distribuidora Cummins Chile
- Empresa de transportes Pullman San Luis Ltda.
- Engie Energía Chile S.A.
- Ferronor
- Gestión de proyectos PRO Ltda.
- IMOPAC LTDA
- K+S Chile
- Lumina Copper Chile
- Mantos Cooper

- Minera Centinela
- Minera Collahuasi
- Minera El Abra
- Minera Florida Ltda.
- Minera Las Cenizas SA
- Minera Meridian Ltda.
- Minera Spence
- Pirquene del carbon
- Report
- Salfa
- Schwager
- SGS Minerals
- Sierra Gorda SCM
- Sodexo
- Teck

El análisis presentado en esta sección se realiza considerando la respuesta de cada dirigente en relación a su sindicato y no a la empresa, considerando las particularidades que pueden existir a nivel sindical, cuando hay más de un sindicato en la empresa.

Del total de dirigentes consultados, en relación a la indagación sobre la presencia de relaciones triangulares de contratación ², un 11 % señala que la empresa que lo contrata y paga el salario no es la misma empresa que la mandante (para la cual se prestan servicios). Es decir, en su mayoría se trata de trabajadores que se desempeñan en la misma empresa que son contratados.

Las relaciones de enganche, suministro o subcontrato que fue posible reconstruir a partir de las respuestas de los dirigentes que señalan tener una mandante distinta a la contratante corresponden a: Bailac y CAP; Cescmec, Gestión de Proyectos PRO Ltda., Salfa y Schwager con Codelco; Distribuidora Cummins Chile con Collahuasi; Transportes Pullman con AMECO; Ferronor con Compañía Minera del Pacífico (CMP) y Compañía Minera del Huasco; IMOPAC y CMP; y Sodexo y Manto Verde.

En cuanto a la pregunta 6, sobre la participación del sindicato en la discusión de medidas de prevención y control de la pandemia (“Su Organización Sindical ¿ha participado en instancias de discusión de las medidas de prevención y control de la Pandemia por Covid-19 con la Empresa?”), el 80 % señala que se ha participado en dichas instancias. Mientras un 16 % señala no haber participado y un 4 % señala no saber (Ver Cuadro 35).

²“La Empresa que lo contrata y le paga el salario ¿es también la empresa mandante (para la cual presta servicios)?”

2.2. Pandemia Covid-19 y Medidas de prevención, contagio, capacidad de testeo y trazabilidad

En cuanto al equipamiento de los policlínicos de faena (o servicios médicos) de la empresa, es posible observar que un 53 % de los dirigentes señala que sí existe el equipamiento y los especialistas para tratar casos de Covid-19. Un 28 % señala que no se cuenta con estos especialistas y un porcentaje relevante de los dirigentes (19 %) señala no saber si los centros de la empresa cuentan con el equipamiento y especialistas para tratar pacientes con Covid-19 en un contexto de alta exigencia física como en las faenas mineras.

Cuadro 2: Policlínicos o centros médicos equipados y con personal para tratar Covid-19 (P.8)

¿Los policlínicos de faena (o servicios médicos) de la empresa están dotados del equipo, los medicamentos y los especialistas necesarios para tratar casos de Covid-19?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	75	53 %
No	40	28 %
No sabe	27	19 %
Total	142	100 %

En aquellos casos en que la empresa cuenta con instalaciones, la evaluación de las y los dirigentes alcanzó un promedio de 5,4, siendo el 6 la nota más reiterada con un 41 % de las preferencias, 5 con un 23 %, el 4 con un 16 % y un 13 % que evalúa con nota 7. El 4 % evalúa los policlínicos o centros médicos de la empresa con una calificación de reprobación (Cuadro 3).

Un 78 % de los dirigentes que trabajan en faenas que no cuentan con instalaciones de salud, señalan que se les facilita el transporte seguro y gratuito a un hospital o clínica cercana, cuando es requerido. Como se puede observar en el Cuadro 4, 7 dirigentes señalan que no se cuenta con instalaciones y que en caso de ser requerido no se facilita el transporte a la persona afectada.

Cuando se requiere de transporte, por no existir instalaciones, se llega a un promedio de 4,8. Un 39 % obtiene un 4, un 29 % califica con un 5, un 19 % con el 6 y un 7 con un 6 % (Cuadro 5).

Cuadro 3: Evaluación Policlínicos o centros médicos para tratar Covid-19 (P 8.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los policlínicos de faena o servicios médicos de la empresa en el tratamiento del Covid-19?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	2	3 %
4	12	16 %
5	17	23 %
6	31	41 %
7	10	13 %
S/R	2	3 %
Total	75	100 %

Cuadro 4: Presencia de transporte cuando no se cuenta con instalaciones (P 8.2)

Cuando se requiere atención médica ¿se toman medidas para ofrecer a los trabajadores un transporte seguro y gratuito a un hospital o una clínica cercana?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	31	78 %
No	7	18 %
No sabe	2	5 %
Total	40	0 %

*Se presentan los resultados sin decimales para facilitar interpretación. Por ello, en algunos casos el total sin decimales puede sumar una cantidad distinta de 100.

Cuadro 5: Evaluación transporte cuando no se cuenta con instalaciones (P 8.3)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría al transporte al hospital o clínica cercana?	Número (N)	Porcentaje (%)
3	2	6 %
4	12	39 %
5	9	29 %
6	6	19 %
7	2	6 %
Total	31	100 %

En cuanto a la disposición de salas de aislamiento y residencias sanitarias para trabajadores con Covid-19 positivo o que han tenido contacto estrecho y requieren aislamiento, un 67 % señala disponer de estos espacios. Se debe enfatizar que un 25 % de los dirigentes consultados señala que la empresa no dispone de infraestructura para garantizar el aislamiento en óptimas condiciones (Cuadro 6).

En cuanto a la evaluación de estos espacios, cuando los hay, se llega a un promedio de 5,5, entre los 95 dirigentes que respondieron afirmativamente. Un 34 % de los dirigentes califican con un 6 las instalaciones

dispuestas para el aislamiento por la empresa. El 31% las califica con un 5 y un 13% con nota 4. A su vez, el 17% de los dirigentes evalúa con la nota máxima (Cuadro 7).

Un aspecto presente en casi todas las faenas, es el registro de personas con Covid-19, que se encuentra en el 89% de los casos. Un 4% de los dirigentes señala que no existe un mecanismo de registro de los contagios y un 7% no sabe (Cuadro 8). Aspecto que resulta de gran relevancia considerando el impacto de la trazabilidad en la contención de los contagios.

Cuadro 6: Espacios de aislamiento por Covid-19 positivo o contacto estrecho (P.9)

¿La empresa dispone de salas de aislamiento y residencias sanitarias para los trabajadores con Covid-19 positivo o contactos estrechos que requieran aislamiento?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	95	67 %
No	35	25 %
No sabe	12	8 %
Total	142	100 %

Cuadro 7: Evaluación espacios de aislamiento por Covid-19 positivo o contacto estrecho (P 9.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a las salas de aislamiento y residencias sanitarias de la empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	1 %
3	2	2 %
4	12	13 %
5	29	31 %
6	32	34 %
7	16	17 %
S/R	3	3 %
Total	95	100 %

Cuadro 8: Existencia de un registro de casos de Covid-19 (P.10)

¿La empresa lleva un registro de los casos y la evolución del Covid-19?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	126	89 %
No	6	4 %
No sabe	10	7 %
Total	142	100 %

Cuadro 9: Evaluación existencia de un registro de casos de Covid-19 (P 10.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría al registro y seguimiento de casos de Covid-19 que realiza la empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	4	3 %
4	25	20 %
5	38	30 %
6	38	30 %
7	20	16 %
Total	126	100 %

La evaluación de los registros es de un 5,3 como promedio, con un 30 % de las preferencias entre las notas 5 y 6, un 20 % con una nota 4 y un 16 % con nota 7. No obstante, como veremos a continuación, el registro de los casos de Covid-19 positivo no necesariamente se traduce en términos de trazabilidad.

Un 71 % de los dirigentes señala que la empresa ha implementado protocolos efectivos de trazabilidad para los potenciales casos de Covid-19, cifra inferior al porcentaje que declara que la empresa lleva un registro. Esto indica que existe la posibilidad de mejorar en términos de las políticas de trazabilidad. El 19 % de los dirigentes señala que no existen protocolos de trazabilidad en la empresa o faena y un 10 % no sabe (Cuadro 10).

Cuadro 10: Implementación de protocolos de trazabilidad (P.11)

¿La empresa ha implementado protocolos efectivos de trazabilidad de los potenciales casos de Covid-19 en la empresa o faena?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	101	71 %
No	27	19 %
No sabe	14	10 %
Total	142	100 %

El promedio de calificación de los protocolos de trazabilidad en las empresas o faenas fue de un 5,4. El 33 % califica esta dimensión con nota 6, seguida del 31 % con nota 5 y el 14 % con nota 7. El 5 % de los dirigentes califica con nota roja y un 14 % con un 4 (Cuadro 11).

Un 74 % de los dirigentes señala recibir información en cuanto al registro de casos y seguimiento de la pandemia por parte de la empresa. Un significativo 23 % señala que no recibe información sobre estos aspectos fundamentales por parte de la empresa (Cuadro 12).

Cuadro 11: Evaluación implementación de protocolos de trazabilidad (P11.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los protocolos de trazabilidad de casos potenciales en la empresa o faena?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	4	4 %
4	14	14 %
5	31	31 %
6	33	33 %
7	14	14 %
S/R	4	4 %
Total	101	100 %

Los dirigentes califican esta dimensión con una nota 5,3 promedio. Siendo la nota 5 la que reúne la mayor cantidad de preferencias (31 %) seguida del 6 con un 25 % y el 4 con un 20. Un 19 % califica con nota 7 la entrega de información por parte de la empresa (Cuadro 13).

Cuadro 12: Empresa informa al sindicato sobre casos y pandemia (P.12)

¿La empresa informa al sindicato de los datos que registra en relación a los casos y la evolución de la pandemia?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	105	74 %
No	32	23 %
No sabe	5	4 %
Total	142	100 %

Cuadro 13: Evaluación de información al sindicato sobre casos y pandemia (P 12.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la entrega de información que hace la empresa al sindicato en relación a la pandemia por Covid-19?	Número (N)	Porcentaje (%)
3	5	5 %
4	21	20 %
5	33	31 %
6	26	25 %
7	20	19 %
Total	105	100 %

Cuadro 14: Lugares amplios y de fácil acceso para sanitización (P.14)

¿La empresa ha habilitado lugares amplios y de fácil acceso a disposición de los trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes donde estos pueden lavarse las manos con agua y jabón o desinfectárselas con geles hidroalcohólicos?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	114	80 %
No	17	12 %
No sabe	11	8 %
Total	142	100 %

En cuanto a la habilitación de lugares amplios y de fácil acceso para la desinfección mediante agua y jabón o geles hidroalcohólicos, un 80 % de los dirigentes señala contar con este tipo de instalaciones. Un 12 % señala que no se cuenta con este tipo de espacios, lo que preocupa en relación a poner a disposición las alternativas de protección para las y los trabajadores (Cuadro 14). Se trata de un aspecto muy básico en el cual sería esperable una cobertura total, considerando que se trata de un sector de alta productividad y con importantes inversiones en infraestructura.

En la evaluación de los lugares de sanitización, se tiene un promedio de 5,2. El 32 % de los dirigentes evalúa esta dimensión con nota 5. Luego el 27 % obtuvo un 6 y un 14 % logró una nota 7. Un 23 % de los dirigentes evalúa la calidad de los lugares con un 4 (Cuadro 15).

Cuadro 15: Evaluación lugares amplios y de fácil acceso para desinfección (P 14.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los lugares habilitados por la empresa para el lavado de manos?	Número (N)	Porcentaje (%)
3	2	2 %
4	26	23 %
5	37	32 %
6	31	27 %
7	16	14 %
S/R	2	2 %
Total	114	100 %

El 84 % de los dirigentes señala que se proporciona un Kit Covid para las actividades diarias. Por otro lado, preocupa que en el caso de 18 dirigentes señalan que no se les entrega este insumo básico, lo que equivale a un 13 % del total (Cuadro 16). El promedio de evaluación de calidad del Kit Covid-19 entregado por las empresas fue de un 5,3 concentrándose en la nota 5, con un 34 % de las preferencias. El 16 % evalúa el Kit recibido con un 7. Un 25 % del total de dirigentes califica estos Kit con nota 6 y un 18 % con la nota mínima de aprobación, es decir, un 4. Finalmente, el 5 % asigna una nota roja a la calidad de estos insumos,

Cuadro 16: Entrega de Kit Covid-19 (P.15)

¿La empresa, proporciona a los trabajadores un KIT Covid-19 con insumos para sus actividades diarias (mascarillas, guantes, alcohol gel, etc.) ?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	119	84 %
No	18	13 %
No sabe	5	4 %
Total	142	100 %

Cuadro 17: Evaluación entrega de Kit Covid-19 (P 15.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pone al KIT Covid19 entregado por la empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	5	4 %
4	22	18 %
5	40	34 %
6	30	25 %
7	19	16 %
S/R	2	2 %
Total	119	100 %

lo que preocupa considerando lo básico que resulta este insumo en la prevención del contagio (Cuadro 17).

Cuadro 18: Sanitización de los lugares de trabajo (P 16)

¿La empresa se encarga de la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, casa de cambio, etc. mediante equipos especializados?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	125	88 %
No	14	10 %
No sabe	3	2 %
Total	142	100 %

En cuanto a la sanitización de los lugares de trabajo, un 88 % señala que la empresa se encarga de limpiar estos espacios con equipos especializados para tales efectos. En un 10 % de los casos se señala que la empresa no realiza esta medida de protección básica. Situación que en un escenario de foco de contagio podría acarrear consecuencias severas (Cuadro 18).

En relación a la calidad de la sanitización, se evalúa con un promedio de 5,3, siendo la nota 5 la opción privilegiada con un 31 % de las preferencias. Un 25 % evalúa con nota 6 y un 17 % con una nota 7. El 6 % califica con nota roja de reprobación y un 17 % con nota 4, es decir, el mínimo de aprobación (Cua-

Cuadro 19: Evaluación sanitización de los lugares de trabajo (P 16.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, salas de cambio, etc.?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	6	5 %
4	21	17 %
5	39	31 %
6	31	25 %
7	21	17 %
S/R	6	5 %
Total	125	100 %

dro 19). Se advierte sobre la calificación de este aspecto, básico en la prevención de la propagación del virus.

Cuadro 20: Evaluación distanciamiento físico (P.17)

Si tuviera que evaluar la aplicación de protocolos frente al Covid-19, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a las medidas instaladas por la empresa para lograr el distanciamiento físico (en lugares como: casinos, paradas de buses, salas de reunión, casa de cambio, cambios de turno, etc.)?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	1 %
2	4	3 %
3	7	5 %
4	35	25 %
5	38	27 %
6	38	27 %
7	19	13 %
Total	142	100 %

En lo que dice relación con la aplicación de protocolos de distanciamiento físico en espacios comunes y en los medios de transporte de uso diario, se observa un 5,1 como nota promedio. Se trata de una de las dimensiones más deficientes y comparte esta menor calificación junto a otras medidas relacionadas al transporte, como el traslado a centros especializados cuando es requerido (Pregunta 8.3).

Otra de las dimensiones en que se observa un bajo porcentaje de cobertura tiene que ver con la ausencia de información respecto de actividades de ocio y esparcimiento que puedan realizarse en condiciones de distanciamiento físico y protocolos de interacción con la comunidad local. Este aspecto juega un rol clave, tanto en la salud mental de los trabajadores como en la prevención de la exposición

Cuadro 21: Evaluación de protocolos en transporte diario (P.18)

Si tuviera que evaluar la aplicación de protocolos frente al Covid-19, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los medios de transporte (buses, van, splinter, camionetas, y otros) que utilizan los trabajadores a diario y en los cambio de turno? (Hacia la faena y dentro de la faena)	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	1 %
2	4	3 %
3	7	5 %
4	24	17 %
5	55	39 %
6	34	24 %
7	17	12 %
Total	142	100 %

a focos de contagio localizados en sectores de esparcimiento sin condiciones de distanciamiento o implementación de protocolos. Un 57 % de las y los dirigentes señala que se le ha entregado información al respecto, un 27 % que no se le ha entregado y un 15 % señala desconocer la existencia de esta información, lo que expresa la ausencia de políticas de información como parte activa de la gestión de la empresa (Cuadro 22). Sobre todo en un contexto de alta conmutación y deterioro de la salud mental.

Cuadro 22: Información sobre uso del tiempo libre (P.19)

¿Los trabajadores han sido informados de dónde y cómo pueden pasar su tiempo de ocio fuera de las horas de trabajo de manera segura, manteniendo el distanciamiento físico, las medidas de control de la higiene y protocolos en términos de seguridad e interacción con la comunidad local?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	81	57 %
No	39	27 %
No sabe	22	15 %
Total	142	100 %

Como se puede apreciar en el cuadro anterior (Cuadro 23), en un 40 % de los casos se señala que la empresa ha realizado acciones concretas de apoyo a la comunidad local o pueblos indígenas del territorio a partir de la pandemia. En un 24 % de los casos no se observan acciones concretas de apoyo y un 26 % de los dirigentes señala no saber si se llevó a cabo alguna gestión de este tipo por parte de la empresa.

En cuanto a las acciones concretas, se trata en su mayoría de compra de insumos y donación de infraestructura hospitalaria, además de aportes directos en alimentación o incluso donaciones en algunos casos.

Cuadro 23: Apoyo concreto a la comunidad local (P.20)

¿Tiene conocimiento de algún tipo de apoyo concreto para la salud y el bienestar de la comunidad local y los pueblos indígenas del territorio, que haya realizado la empresa en el contexto de la pandemia por Covid-19?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	57	40 %
No	48	34 %
No sabe	37	26 %
Total	142	100 %

Entre el detalle de las gestiones realizadas (Pregunta 20.1) destaca:

- Entrega de insumos médicos y mercadería
- Entrega de test Covid-19 gratuitos
- Donaciones a comunidades cercanas a las operaciones
- Apoyo médico a algunas localidades indígenas
- Mediante charlas informativas
- Apoyo en infraestructura hospitalaria
- Donación de camas de urgencia y ventiladores
- Donación máquina de test PCR
- Entrega de cajas de alimentos y Kit de insumos medicos (mascarillas, guantes, alcohol gel) a comunidades cercanas a la operación.
- Donación de ambulancia
- Sanitización de toda la comuna con camión por las noches
- Compra de camas UTI

La evaluación de este conjunto de medidas en particular, se complementó con una calificación de las medidas y protocolos adoptados por la empresa en general. Esto da como resultado una nota promedio de 5. El 39 % se concentra justamente en esta calificación (5) y un 24 % se inclina por la nota 6. Un 9 % califica las medidas con nota máxima. Un 11 % califica el conjunto de medidas con nota de reprobación, algo que no se observa de forma tan marcada en la evaluación por dimensión. Esto posiblemente refleje una evaluación deficiente en una o más dimensiones específicas que generan alto impacto en la valoración global de las medidas de protección. Finalmente un 18 % califica los protocolos y medidas con la nota

mínima de aprobación (Cuadro 24)

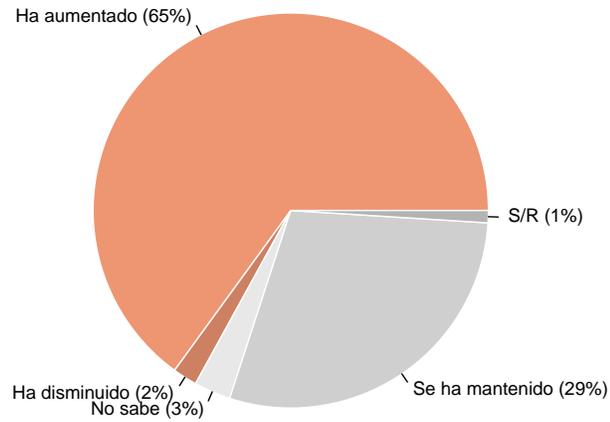
Al calcular el promedio a partir de las calificaciones de cada dimensión, se llega a un 5,2, levemente por sobre la evaluación global, pero en línea con ese resultado, de manera que se mantiene una coherencia relevante en las respuestas.

Cuadro 24: Evaluación del conjunto de medidas y protocolos (P.21)

A su juicio y pensando en la protección de la salud de las personas, ¿Qué nota le pondría a las medidas implementadas y los protocolos existentes en su empresa o faena?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	1 %
2	5	4 %
3	8	6 %
4	26	18 %
5	55	39 %
6	34	24 %
7	13	9 %
Total	142	100 %

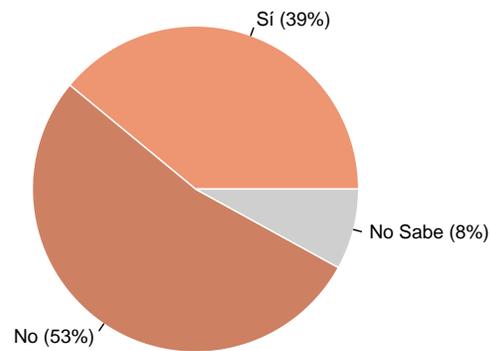
Al consultar sobre el uso de la pandemia como causal de despido para ciertos grupos sociodemográficos, un 39 % de los dirigentes reconocen que se le ha usado como una excusa. El 53 % señala que no se ha utilizado como causal para justificar reducciones de personal (Figura 3).

Figura 2: Intensidad de la carga laboral (P.27)



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Figura 3: Riesgo como causal de despido (P.28)



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

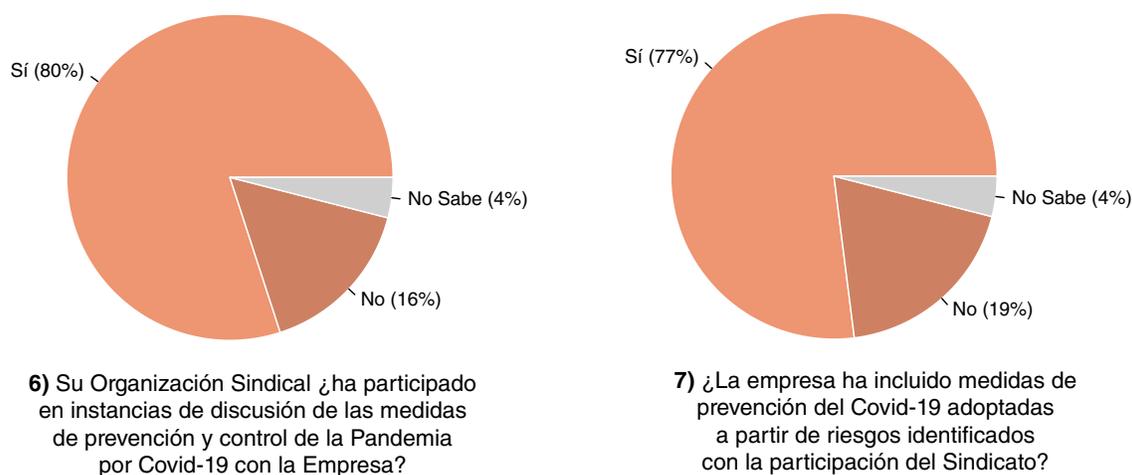
A continuación se presenta una síntesis de la evaluación por dimensiones, de forma que resulte más simple poder visualizar la evaluación en su conjunto. Luego se abordará la sección sobre jornada laboral y teletrabajo que también incluye preguntas relevantes en relación a la pandemia.

2.3. Síntesis: evaluación de medidas

Como se ha visto a lo largo de esta sección, en una primera instancia es posible identificar el impacto de las medidas y protocolos por su existencia en las faenas o la empresa; y en una segunda instancia, es posible dar cuenta de la calidad de la implementación de las medidas y protocolos a partir de la visión entregada por los dirigentes. Para entregar una síntesis de los resultados explorados hasta aquí se abordará en primer lugar la cobertura de las medidas para luego dar paso a un resumen de las evaluaciones de los dirigentes en 14 dimensiones relevantes para el control y prevención de la pandemia en el contexto de las faenas mineras.

En primer lugar, en cuanto a la participación de los sindicatos en el manejo de la pandemia, las preguntas 6 y 7 reflejan que si bien, en la mayoría de los casos hay participación y adopción de medidas, en un porcentaje relevante, no se ha incorporado al sindicato de forma activa. El 16 % de los dirigentes señala no haber participado de las instancias de discusión y un 19 % que la empresa no ha incluido medidas de prevención adoptadas a partir de riesgos identificados por el sindicato (Figura 4).

Figura 4: Cobertura de la participación

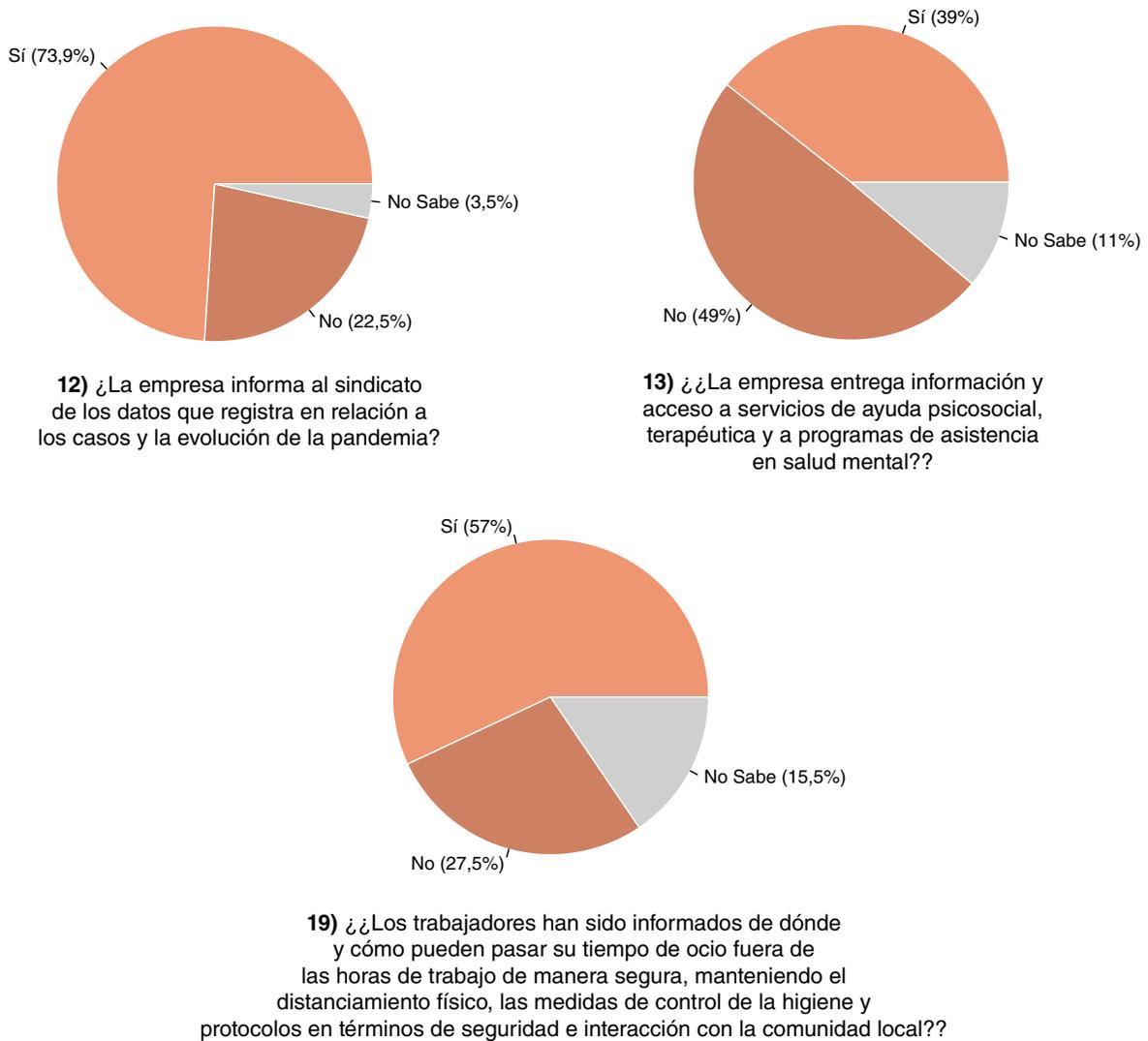


Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Este diagnóstico se refuerza al observar las preguntas referidas a la entrega de información, ya sea de trazabilidad de los casos, como de las alternativas de asistencia de salud mental, entre otras. El 22,5 % de los dirigentes señala que no se informa al sindicato en relación a los casos y la evolución de la pandemia en las faenas. El 49 % de los dirigentes afirma que no se entrega información sobre asistencia en temas de salud mental, que como se ha mencionado, han adquirido mayor prioridad fruto de la pandemia. Y un 11 % señala que no sabe si la empresa entrega información sobre este aspecto, acusando la falta de trabajo en el área.

Un 27,5 % de los dirigentes sindicales señala que no han recibido información sobre cómo poder pasar su tiempo libre de manera segura, resguardando el aislamiento y cumplimiento de protocolos con la comunidad local. El 15,5 % señala no saber si la empresa proporciona estos antecedentes a los trabajadores en las faenas (Figura 5).

Figura 5: Cobertura de la entrega de información

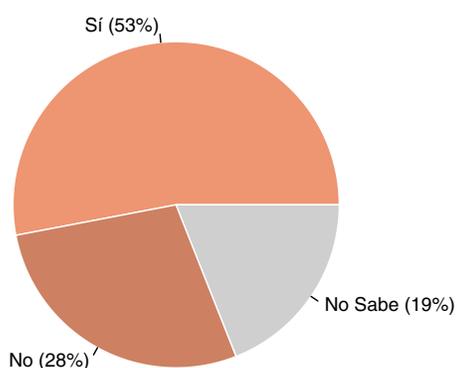


Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

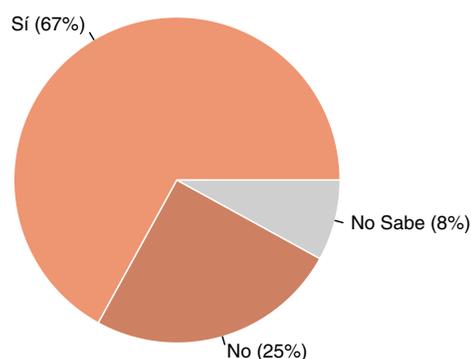
Un elemento central, en términos de cobertura de las medidas y protocolos dice relación con la infraestructura y los insumos necesarios para enfrentar la pandemia. Como se puede observar en la Figura 6, el 28% de los dirigentes señala que los policlínicos no cuentan con el equipamiento, los medicamentos y los especialistas para tratar casos de Covid-19 positivo. Un 19% no sabe si existen estas condiciones en las instalaciones de la empresa. En consecuencia, poco más de la mitad de los dirigentes (53%) señalan que en la empresa existe el equipamiento necesario y los especialistas para tratar casos de Covid-19.

De forma similar, si bien la mayoría de los dirigentes dicen tener cobertura en este ámbito, un 25% de los dirigentes señalan que su empresa no cuenta con residencias sanitarias o salas de aislamiento para trabajadores con Covid-19 positivo o contactos estrechos que requieran aislamiento.

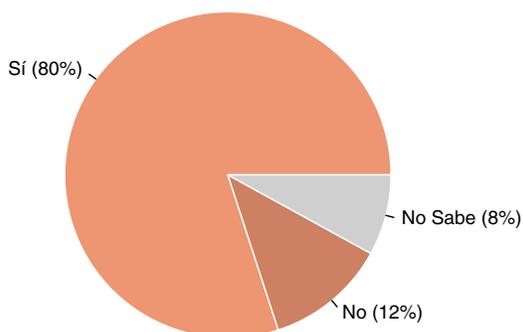
Figura 6: Cobertura de infraestructura



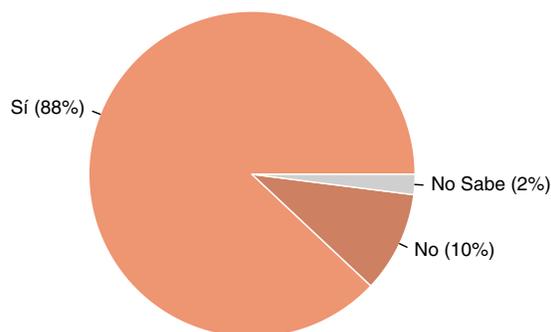
8) ¿Los policlínicos de faena (o servicios médicos) de la empresa están dotados del equipo, los medicamentos y los especialistas necesarios para tratar casos de Covid-19?



9) ¿La empresa dispone de salas de aislamiento y residencias sanitarias para los trabajadores con Covid-19 positivo o contactos estrechos que requieran aislamiento?



14) ¿La empresa ha habilitado lugares amplios y de fácil acceso a disposición de los trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes donde estos pueden lavarse las manos con agua y jabón o desinfectárselas con geles hidroalcohólicos?



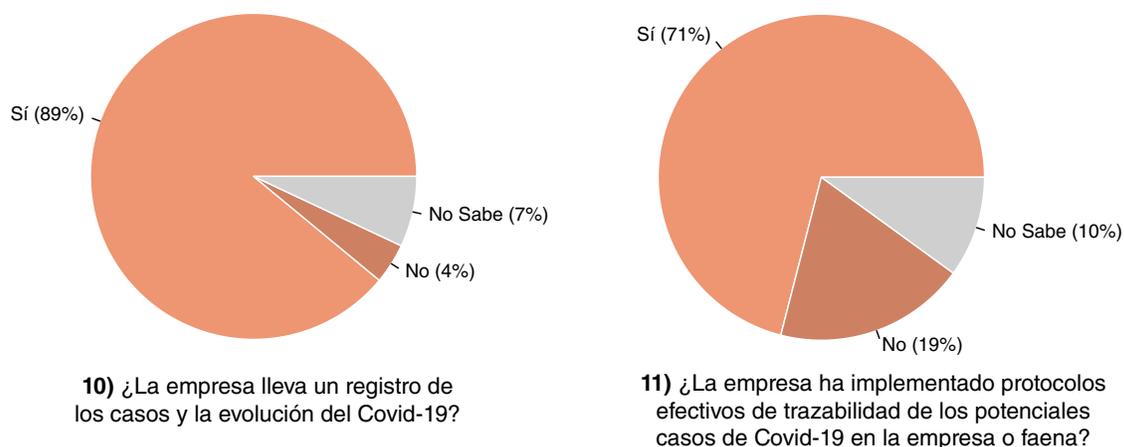
16) ¿La empresa se encarga de la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, casa de cambio, etc. mediante equipos especializados?

Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Como se mencionó, se trata de proporciones acotadas, no obstante, al tratarse de insumos tan básicos de infraestructura, es relevante consignar que un 12 % de los dirigentes señala que la empresa no ha habilitado lugares para la sanitización con geles hidroalcohólicos, agua y jabón. De forma similar, un 10 % de los dirigentes señala que la empresa no se encarga de sanitizar con equipos especializados los lugares de uso compartido como oficinas, casinos, buses, casas de cambio, etcétera (Figura 6).

En cuanto a la trazabilidad y registro de casos, como se puede observar en la Figura 7, prácticamente la totalidad de los dirigentes señalan que se realiza un registro de los casos de Covid-19 positivo, aunque -como hemos visto- estos no siempre se informan oportunamente al sindicato. La implementación de las medidas de trazabilidad presenta un rezago en relación al registro. Un 19 % de los dirigentes señalan que la empresa no ha implementado mecanismos de trazabilidad efectiva para detectar potenciales casos de Covid-19 positivo. Se trata de un ámbito que puede implicar un alto impacto en la prevención, si es posible revertir esta tendencia en algunas faenas.

Figura 7: Cobertura de registro y trazabilidad

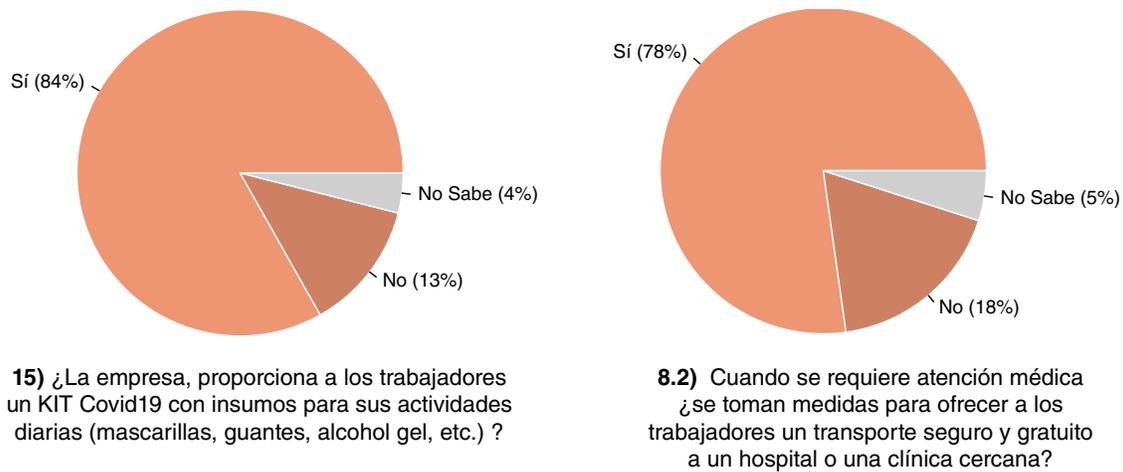


Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Otra arista relevante a evaluar en términos de la cobertura tiene que ver con la entrega de insumos (Kit Covid-19) y el traslado, como elementos de primer orden en términos de la salud de las y los trabajadores en las faenas.

Un 13 % de los dirigentes señala que la empresa no proporciona un Kit Covid-19. Situación preocupante por cuanto se trata de una medida de primera línea en cuanto a la prevención del contagio. Por otra parte, un 18 % de los dirigentes consultados (aquellos en faenas que no cuentan con instalaciones médicas) señalan que la empresa no provee de un transporte seguro y gratuito a quienes lo requieren. Situación de alerta, considerando las condiciones ambientales de las faenas mineras y las potenciales dificultades derivadas de la demora en el traslado (Figura 8).

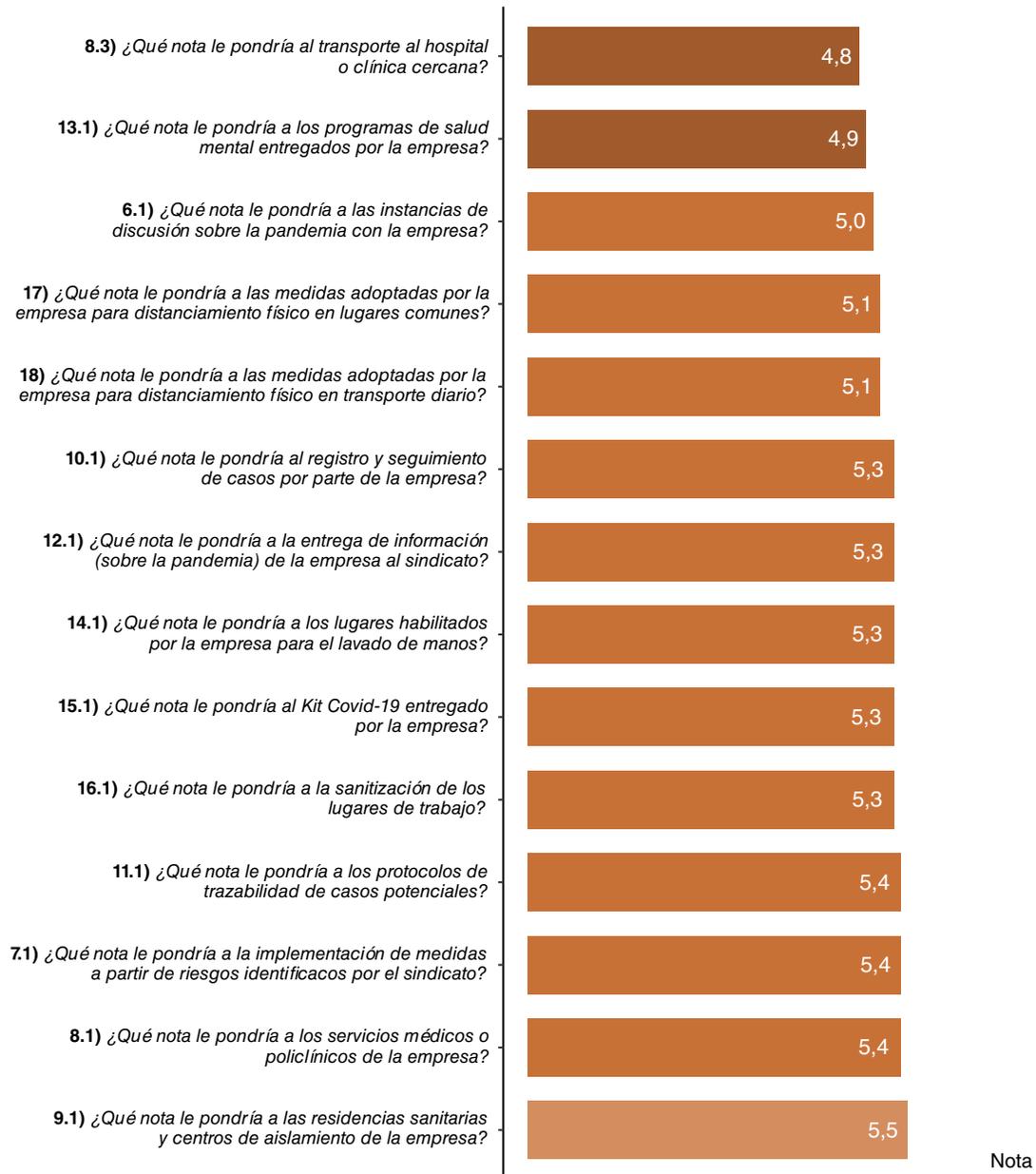
Figura 8: Cobertura entrega del Kit Covid-19 y transporte



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

A partir de estas calificaciones, es posible complementar la interpretación de la presencia de las medidas y protocolos, abarcando además la calidad de estos. Como se puede observar en la gráfica a continuación, podemos contemplar al menos 14 aspectos clave en cuanto a la adopción de medidas y protocolos que se han revisado en esta sección.

Figura 9: Síntesis de evaluación por 14 dimensiones clave (5.2 promedio)



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Los ámbitos peor evaluados dicen relación con la calidad del transporte a instalaciones médicas u hospitales cuando es necesario (4,8) y a los programas de salud mental entregados por la empresa, que son calificados con un 4,9. En tercer término encontramos el diálogo con la empresa como uno de los aspectos peor evaluados con una nota 5. Esta dimensión refleja que se requiere de mayores instancias de diálogo y participación para enfrentar la pandemia.

El distanciamiento se encuentra en los ámbitos con una evaluación regular, tanto en el transporte diario desde y hacia las faenas, como en los espacios comunes. Ambos aspectos son evaluados con un 5,1.

El registro y seguimiento, la entrega de información, la calidad de los Kit Covid-19 y de la sanitización, alcanzan un promedio de 5,3. Las mayores evaluaciones se encuentran en los servicios médicos de la empresa, la trazabilidad y la implementación de medidas a partir de riesgos identificados por el sindicato, con una nota 5,4. La mayor calificación se asigna a las residencias sanitarias, con un 5,5.

En ningún ámbito se logra un promedio superior a 6, no obstante, en diversas dimensiones fue posible identificar dirigentes que calificaban con notas 6 o 7 ciertos aspectos. El porcentaje de dirigentes que reprobaban las gestiones y protocolos de las empresas fue menor al 5 % prácticamente en todas las preguntas.

2.4. Jornada laboral y teletrabajo

Este módulo de la consulta se enfocó en temas relativos a jornadas y teletrabajo, no obstante, incorporó además elementos relacionados con la legislación laboral y el cumplimiento de ciertas normativas.

En primer lugar, se consultó a los dirigentes sobre los procedimientos adoptados por las empresas en casos de contacto estrecho y de contagio directo por parte de algún/a trabajador/a. Como se puede observar a continuación (Cuadro 25), en la mayoría de los casos (42 %) se otorga un permiso con goce de remuneración y a un 20 % se le extiende una licencia por enfermedad común. Un 18 % de los dirigentes señala que no conoce el protocolo adoptado. El resto de los dirigentes apunta a una combinación de estas alternativas en categorías residuales que no superan el 7 %.

Frente a un caso de Covid-19 positivo, un 32 % de los dirigentes señala que se extiende una licencia por enfermedad en Fonasa o Isapre. De forma preocupante, en un 27 % se otorga un permiso con goce de remuneraciones, lo que puede generar impacto en términos de sub-registro y falta de cobertura para el tratamiento de potenciales secuelas.

La pandemia ha traído consigo importantes cambios desde el punto de vista productivo. Sobre todo en un sector estratégico que no ha paralizado sus funciones, como es la minería. La re-estructuración de los tiempos de trabajo, así como la implementación de modalidades de trabajo a distancia son algunas de las principales manifestaciones de estos cambios. Sin ir más lejos, en el caso de la minería, menos de un tercio de los dirigentes señala que no han habido cambios en términos de las jornadas laborales.

Cuadro 25: Procedimiento de licencia para contacto estrecho (P.22)

Pensando en los trabajadores que cumplen cuarentena por contacto estrecho, ya sea en su domicilio o en residencias sanitarias, la empresa:	Número (N)	Porcentaje (%)
Les otorga permiso con goce de remuneraciones	59	42 %
Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)	29	20 %
No sabe	26	18 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)	10	7 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre), Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	8	6 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	4	3 %
Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	3	2 %
Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre), Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	2	1 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, No sabe	1	1 %
Total	142	100 %

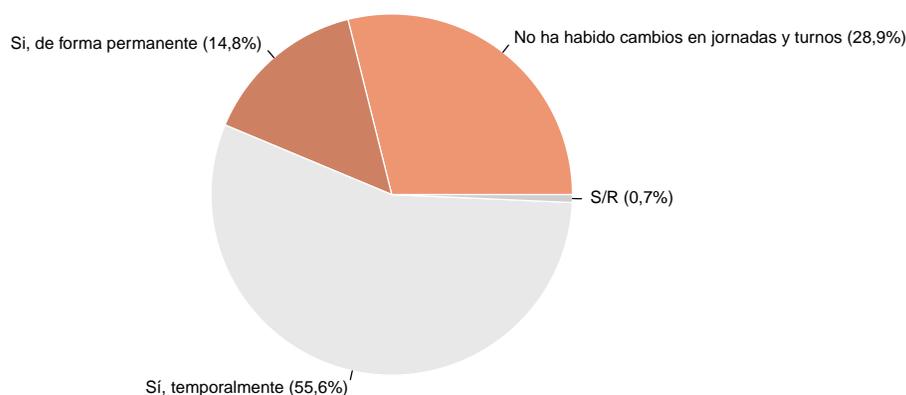
Cuadro 26: Procedimiento de licencia para Covid-19 positivo (P.23)

Pensando en los trabajadores que cumplen cuarentena por Covid-19 positivo, ya sea en su domicilio o en residencias sanitarias, la empresa:	Número (N)	Porcentaje (%)
Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)	46	32 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones	39	27 %
No sabe	24	17 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre), Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	9	6 %
Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	8	6 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)	7	5 %
Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre), Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	6	4 %
Les otorga permiso con goce de remuneraciones, Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)	3	2 %
Total	142	100 %

Como se puede apreciar en la Figura 10, un 55,6 % de los dirigentes señala que se han producido cambios en las jornadas y turnos, pero de forma temporal. El 14,8 % de los dirigentes señala que se han producido cambios en las jornadas de forma permanente. Menos de un tercio (28,9 %) de los dirigentes señala que no se han producido cambios en las jornadas. Lo cual corrobora que el escenario de pandemia ha sido un momento de reorganización intensiva de la producción.

En el caso de los cambios permanentes, un 48 % señala que estos se han realizado de forma unilateral por parte de la empresa sin el acuerdo del sindicato. Dato alarmante si se tiene en cuenta que estos cambios perdurarán en el tiempo más allá de la pandemia.

Figura 10: Cambios en las jornadas y/o turnos durante la pandemia por Covid-19



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

En cuanto a los cambios temporales, un tercio (33 %) ha sido impuesto de forma unilateral por parte de la empresa. En un 32 % se ha logrado mediante un acuerdo temporal sindicato-empresa aprobado por la Dirección del Trabajo. En un 34 % se ha realizado solo por acuerdo entre el sindicato y la empresa, manteniendo el acuerdo original sin cambios (Cuadro 27).

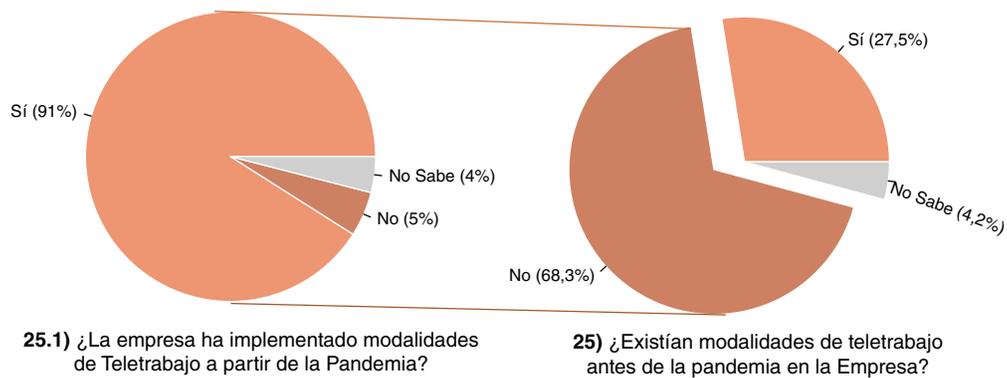
Cuadro 27: Estos cambios (temporales) han sido... (P.24.1)

Estos cambios (temporales) han sido	Número (N)	Porcentaje (%)
En acuerdo temporal entre sindicato-empresa y aprobado por la Dirección Regional del Trabajo	25	32 %
Impuesto por la empresa unilateralmente sin acuerdo con el sindicato	26	33 %
Sólo por acuerdo entre el sindicato y la empresa, manteniendo la autorización original sin cambios	27	34 %
S/R	1	1 %
Toral	79	100 %

La Figura 11 muestra el impacto de la modalidad de teletrabajo a partir de la pandemia. Un 68 % de los dirigentes señala que no había modalidad de teletrabajo antes de la pandemia en su empresa. Dentro de este grupo de 97 dirigentes, un 91 % señaló que se han implementado modalidades de teletrabajo a partir de la pandemia.

El 28 % de los dirigentes señaló que existían modalidades de teletrabajo con anterioridad a la pandemia, una cifra considerable en comparación a otros sectores productivos.

Figura 11: Presencia de teletrabajo pre y post pandemia

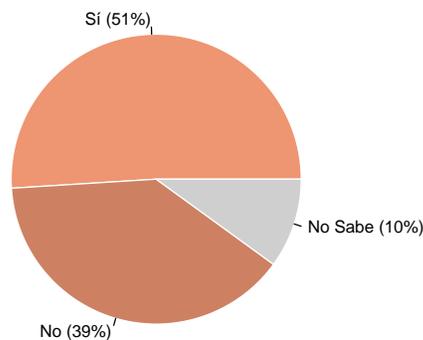


Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Dentro del grupo de dirigentes que trabajaba en empresas sin teletrabajo, en las cuales este se ha implementado a partir de la pandemia, un 31 % señala que no se ha considerado al sindicato en la implementación de estas modalidades. En un 40 % de los casos solo se ha recibido información sobre cómo este operará, más no se ha incorporado al sindicato en la discusión sobre sus alcances y consecuencias. Finalmente, un 26 % de los dirigentes plantea haber participado en la negociación de las nuevas modalidades de teletrabajo.

Considerando que algunas de estas formas de teletrabajo se han establecido de modo temporal, se incluyó una pregunta para observar la presencia del teletrabajo en la actualidad (Figura 12). Un 51 % de los dirigentes señalan que actualmente hay modalidades de teletrabajo vigentes. Un 10 % señala que no sabe si existen actualmente modalidades de teletrabajo, aspecto relacionado con la relevancia de los contratos individuales en esta modalidad. El 39 % señala que actualmente no existe teletrabajo.

Figura 12: Presencia de teletrabajo actualmente



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

Cuadro 28: De qué forma se ha incluido el teletrabajo (P.26.1)

¿De qué forma se ha incluido?	Número (N)	Porcentaje (%)
En los contratos individuales	47	65 %
En un anexo del contrato colectivo	15	21 %
En una cláusula del contrato colectivo	4	6 %
No sabe	6	8 %
Total	72	100 %

El 65 % de los dirigentes señala que el teletrabajo se ha realizado mediante los contratos individuales. En cuanto a los contratos colectivos, 21 % de los dirigentes manifiesta que se ha incorporado a los anexos del contrato colectivo. Sólo en un 6 % se incluye en una cláusula del contrato (Cuadro 28). El 88 % de los dirigentes en empresas donde hay teletrabajo actualmente, señala que se ha privilegiado el teletrabajo para las personas que pueden realizar sus labores de forma no presencial (Cuadro 29).

Cuadro 29: ¿Se ha privilegiado teletrabajo para grupos que pueden realizarlo? (P.26.2)

¿Se ha privilegiado el teletrabajo para trabajadoras o trabajadores que pueden realizar sus labores en modalidad no presencial?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	63	88 %
No	4	6 %
No sabe	5	7 %
Total	72	100 %

Cuadro 30: Derecho a desconexión (P.26.3)

De acuerdo a lo que usted sabe. Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Cómo calificaría el respeto al derecho a la desconexión y descanso en la modalidad de teletrabajo?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	4	6 %
2	8	11 %
3	9	13 %
4	18	25 %
5	17	24 %
6	8	11 %
7	4	6 %
S/R	4	6 %
Total	72	100 %

La evaluación del derecho a desconexión arroja un promedio de 4,1, el más bajo observado en todas las dimensiones evaluadas en la consulta. El 25 % califica el derecho a desconexión con un 4 y un 30 % establece una nota de reprobación. El 24 % asigna una nota de 5 y el 11 % un 6.

Cuadro 31: Continuidad del teletrabajo (P.26.4)

Desde su perspectiva, el interés mayoritario de quienes están en esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo es:	Número (N)	Porcentaje (%)
Mantener esta modalidad como ha funcionado hasta ahora	11	15 %
Mantener esta modalidad, regulando tiempos de descanso y desconexión	16	22 %
Pasar a una modalidad mixta entre trabajo presencial y a distancia	18	25 %
Volver al trabajo presencial	22	31 %
S/R	5	7 %
Total	72	100 %

Al consultar sobre la continuidad de las modalidades de teletrabajo, un 15 % apuesta por mantener su funcionamiento actual; un 22 % está de acuerdo con mantenerlo, pero regulando tiempos de descanso y desconexión; un 25 % apuesta por una modalidad mixta y el 31 % plantea volver al trabajo presencial.

Cuadro 32: Evaluación de entrega de equipos (P.26.5)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la entrega de equipos o servicios por parte de la empresa a quienes están en modalidad de teletrabajo? (Computador, celular, internet, silla de trabajo, etc.)	Número (N)	Porcentaje (%)
1	4	6 %
2	6	8 %
3	14	19 %
4	21	29 %
5	11	15 %
6	8	11 %
7	3	4 %
S/R	5	7 %
Total	72	100 %

Al evaluar la entrega de equipos por parte de la empresa, se obtiene una nota promedio 4. El 29 % de los dirigentes califican esta arista con un 4 y un tercio (33 %) la evalúan con una nota de reprobación (Cuadro 32). El 65 % de los dirigentes señala que han aumentado las horas y/o la intensidad de la carga laboral a partir de la pandemia. Un 29 % se ha mantenido, y solo un 2 % señala que ha disminuido (Figura 2).

2.5. Género

Un 77 % de las y los dirigentes señala que existe una política de género en su empresa. Resulta preocupante que un 18 % señala que en su empresa no existe una política de este tipo (Cuadro 33). Otro elemento de alerta, tiene que ver con que la mayoría de los dirigentes evalúa que la discriminación de género se ha mantenido estable durante el último año (54 %) y un 16 % señala que ha aumentado. Un 27 % de los dirigentes, estima que esta discriminación ha disminuido.

Cuadro 33: Existencia de una política de género (P.29)

¿Existe política de equidad de género en la empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	109	77 %
No	26	18 %
No sabe	7	5 %
Total	142	100 %

Cuadro 34: Evaluación discriminación de género (P.29.1)

Desde su punto de vista, durante este último año en materia de políticas de género, la discriminación de género en su empresa:	Número (N)	Porcentaje (%)
Ha aumentado	17	16 %
Ha bajado	29	27 %
Se mantiene estable	59	54 %
S/R	4	4 %
Total	109	100 %

2.6. Participación sindical

Cuadro 35: Participación en instancias de discusión sobre la pandemia (P.6)

Su Organización Sindical ¿ha participado en instancias de discusión de las medidas de prevención y control de la Pandemia por Covid-19 con la Empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	114	80 %
No	23	16 %
No sabe	5	4 %
Total	142	100 %

Entre el grupo de dirigentes que ha participado (114) de instancias de discusión, se evalúan dichas instancias con un promedio 5. La mayoría evalúa con una nota 5,0, un 26 % evalúa con un 6,0 y un 7 % con nota 7,0. Un 18 % califica estas instancias con un 4,0 y un 9 % con una nota inferior (1,0, 2,0 o 3,0) (Cuadro 36).

Entre quienes no han participado (23), un 43 % solicitó participar pero la empresa se negó y un 39 % señala que la empresa no informó oportunamente al sindicato (Cuadro 37).

Cuadro 36: Evaluación instancias de discusión sobre la pandemia (P 6.1)

¿Qué nota le pondría a estas instancias de discusión con la Empresa sobre la pandemia?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	1 %
2	5	4 %
3	4	4 %
4	20	18 %
5	46	40 %
6	30	26 %
7	8	7 %
Total	114	100 %

En un 77 % de los casos se señala que la empresa ha incluido medidas de prevención a partir de los riesgos identificados por el propio sindicato. Un 19 % señala que no se han incluido medidas de este tipo, que consideren la visión del sindicato en relación a los potenciales riesgo de contagio en las faenas (Cuadro 38). En los casos en que se han incluido medidas de prevención identificadas por el sindicato (109), se califican las medidas con un promedio 5,4 por parte de las y los dirigentes. El 15 % las califica con un 4, el 36 % con un 5, el 30 % con un 6 y el 15 % con un 7 (Cuadro 39).

Cuadro 37: ¿Por qué razón no se participó? (P 6.2)

¿Por qué no se participó?	Número (N)	Porcentaje (%)
El Sindicato solicitó participar, pero la empresa se negó	10	43 %
La Empresa nunca informó al Sindicato	9	39 %
No sabe	4	17 %
Total	23	100 %

Cuadro 38: Inclusión de medidas por riesgos identificados por el sindicato (P.7)

¿La empresa ha incluido medidas de prevención del Covid-19 adoptadas a partir de riesgos identificados con la participación del Sindicato?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	109	77 %
No	27	19 %
No sabe	6	4 %
Total	142	100 %

Cuadro 39: ¿Qué nota le pondría a la implementación de estas medidas? (P 7.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación. ¿Qué nota le pondría a la implementación de estas medidas?	Número (N)	Porcentaje (%)
2	1	1 %
3	3	3 %
4	16	15 %
5	39	36 %
6	33	30 %
7	15	14 %
S/R	2	2 %
Total	109	100 %

Cuadro 40: Participación SUSESO ISTAS (P.30)

Su organización sindical participa en el Comité de Aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial SUSESO/ISTAS21 en la empresa	Número (N)	Porcentaje (%)
Fuimos invitados pero no participamos	9	6 %
No hemos sido invitados	59	42 %
Sí, en parte del proceso	44	31 %
Sí, en todo el proceso	29	20 %
S/R	1	1 %
Total	142	100 %

Como se puede observar en el Cuadro 40, un 42 % de los dirigentes señala no haber participado del proceso de aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial SUSESO/ISTAS21 en la empresa al no ser

invitados. Un grupo menor señala haber sido invitado, pero no haber participado 6 %. El 51 % ha participado total o parcialmente en el proceso de aplicación de este instrumento en la empresa. Junto a los indicadores de participación y entrega de información ya analizados, este ítem da cuenta de la necesidad de avanzar en un mayor involucramiento por parte del sindicato en ciertas gestiones que realiza la empresa de forma exclusiva.

En relación a los resultados de la aplicación de la encuesta psicosocial SUSESO/ISTAS21 un 56 % de los dirigentes señala no conocer los resultados. Un porcentaje menor, señala no saber con seguridad si los conoce (7 %). Sólo un 37 % de los dirigentes plantea conocer los resultados del instrumento en su empresa. Entre quienes conocen los resultados, la mayoría también maneja información sobre las medidas adoptadas (71 %). El 23 % no conoce las medidas adoptadas y un 7 % no sabe con seguridad si conoce estas acciones de la empresa. En cuanto a la conformidad con las medidas implementadas, se calificó con un promedio de 4,4 entre los 37 dirigentes que señalan tener conocimiento al respecto (Cuadro 42).

Cuadro 41: Conocimiento resultados SUSESO ISTAS (P.31)

¿Conoce los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS21 en su empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	52	37 %
No	80	56 %
No sabe	10	7 %
Total	142	100 %

Cuadro 42: Conocimiento de medidas SUSESO ISTAS (P.31.1)

¿Conoce las medidas adoptadas por su empresa a partir de los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS21?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	37	71 %
No	12	23 %
No sabe	3	6 %
Total	52	100 %

Para corroborar el cumplimiento de los compromisos en materia de participación cívica se incluyó una pregunta sobre los permisos para votar en el plebiscito de octubre. En relación a este punto el 73 % de los dirigentes señala que se garantizó el permiso. El 18 % señala que no se garantizaron los permisos comprometidos para permitir la votación.

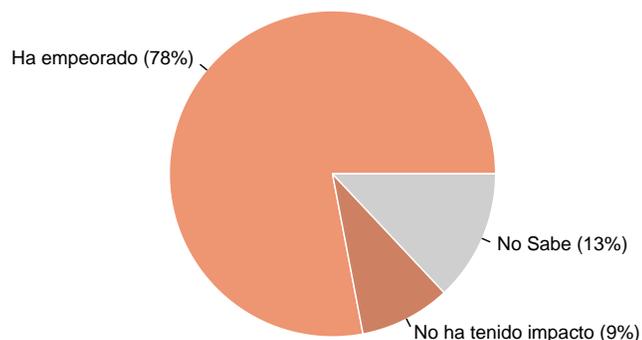
Cuadro 43: Votación Plebiscito (P.33)

En su empresa se reorganizaron turnos y otorgaron los permisos para permitir de manera efectiva que todos los trabajadores pudieran ejercer su derecho a voto en el plebiscito del 25 de octubre	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	103	73 %
No	25	18 %
No aplica	7	5 %
No sabe	7	5 %
Total	142	100 %

2.7. Salud Mental

Como se ha señalado, uno de los aspectos más afectados con la pandemia ha sido la salud mental. El 78 % de los dirigentes consultados señalan que ha empeorado la salud mental de los trabajadores a partir de la pandemia. Un 13 % señala no saber con certeza y el 9 % afirma que no ha tenido impacto.

Figura 13: Salud Mental a partir de la pandemia (P.32)



Fuente: Fundación SOL en base a Consulta Minera Covid-19.

La entrega de información sobre servicios de ayuda psico-social y salud mental es una de las dimensiones más débiles desde el punto de vista de la prevención de riesgos de salud. De acuerdo a las y los dirigentes encuestados, en un 49 % de los casos no se entrega este tipo de información. El 39 % de los dirigentes señala recibir información relativa a programas de salud mental y un 11 % no sabe (Cuadro 44).

Cuadro 44: Entrega información programa psicosocial (P.13)

¿La empresa entrega información y acceso a servicios de ayuda psicosocial, terapéutica y a programas de asistencia en salud mental?	Número (N)	Porcentaje (%)
Sí	56	39 %
No	70	49 %
No sabe	16	11 %
Total	142	100 %

Cuadro 45: Evaluación entrega información programa psicosocial (P 13.1)

Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los servicios de ayuda psicosocial y programas de asistencia en salud mental entregados por la empresa?	Número (N)	Porcentaje (%)
1	1	2 %
2	1	2 %
3	8	14 %
4	10	18 %
5	13	23 %
6	16	29 %
7	6	11 %
S/R	1	2 %
Total	56	100 %

Como se observa en el Cuadro 45, dentro del grupo que señala que existen programas de asistencia en salud mental, un 29% califica los servicios con nota 6. Un 23% le asigna nota 5, el 18% un 4 y un 18% califica los servicios de salud mental con nota de reprobación. Esto arroja un promedio de 4,9, lo que da cuenta de que se trata de un aspecto sustantivo a mejorar, sobre todo en un contexto como el de la actual pandemia que impone desafíos adicionales en términos de la salud mental y carga laboral.

3. Conclusiones

La consulta abarca a más de 140 dirigentes en 40 empresas de diverso tamaño, entre las que se encuentran las mineras más relevantes del país. Los dirigentes que participaron de la consulta forman parte de las 7 organizaciones sindicales más relevantes del sector, logrando niveles diversos de respuesta en cada una de ellas. El proceso de elaboración del Marco muestral permitió organizar información sobre el conjunto de sindicatos de base que participan en las federaciones y confederaciones.

En términos generales la situación de la pandemia muestra que las empresas han reaccionado de diversas formas en un contexto en que el sector ha sido definido como esencial y por tanto, virtualmente “in-paralizables”. Si bien la mayoría ha concurrido para establecer las medidas y protocolos, es posible detectar casos en los cuales no se garantizan medidas elementales o en las que se garantiza el acceso, aunque este no es óptimo en términos de suficiencia y calidad.

En el actual contexto de pandemia, a pesar de contar con un programa de vacunación³, y considerando el surgimiento de cepas más contagiosas del virus, basta con que alguna empresa no cumpla con las medidas básicas, para que se ponga en riesgo la salud de trabajadores que se desempeñan en faenas donde si se cumple con estas medidas. Esto considerando factores como, por ejemplo, la alta conmutación de los trabajadores que coinciden en espacios como aeropuertos y otras instancias de traslado.

En tal contexto, se destaca que un 25 % de los dirigentes señalan que la empresa no cuenta con salas de aislamiento y residencias sanitarias y que un 19 % de los dirigentes advierten que la empresa no ha implementado protocolos propios de trazabilidad de los casos. De igual forma, un 13 % de los dirigentes plantean la ausencia de una medida básica como la entrega de un Kit Covid-19 con mascarillas, guantes y alcohol gel para sus actividades diarias. En un 10 % de los casos no se realiza la sanitización de espacios comunes con equipos especializados y en un 12 % no se han habilitado lugares para el lavado de manos y/o desinfección con geles hidroalcohólicos.

En términos de la evaluación general de medidas adoptadas por las empresas, se tiene un promedio de 5,2, en aquellas empresas que si han implementado las medidas. Las calificaciones fluctúan entre un 4,8 y 5,5. La dimensión peor evaluada (4,8) dice relación con el transporte entregado por la empresa para el traslado a hospitales o clínicas cercanas cuando es requerido. El ámbito mejor evaluado (5,5) tiene que ver con la calidad de las residencias sanitarias y centros de aislamiento proporcionados por las empresas.

Considerando las calificaciones entregadas por los dirigentes, la mayoría de las empresas adopta las

³Que podría potencialmente, y en un escenario optimista, cubrir a la población de mayor riesgo a mediados del año 2021

medidas y estas son evaluadas de manera suficiente, aunque, como se puede observar en el desglose de las notas, algunos dirigentes reprueban la calidad de estas medidas. Esto da cuenta de ámbitos en los que es posible mejorar el estándar y en los cuales es posible identificar un cierto piso mínimo de calidad, que permitiría potencialmente mejorar la evaluación de las medidas.

Desde la perspectiva de los dirigentes, los resultados reflejan la importancia de la influencia y contribución que las organizaciones sindicales han realizado en relación a las medidas de prevención y cuidado en torno al Covid-19 entre las y los trabajadores de la minería, y en la eficacia del rol fiscalizador y de vigilancia que puede realizar el mundo sindical en materias de salud, seguridad y condiciones laborales en general.

La gestión sindical en los asuntos generales y especiales en materia de salud y seguridad laboral, debiera sistematizarse y desarrollarse más allá de la situación coyuntural de pandemia, tal como se refleja en las campañas por la aprobación del convenio 176 de la OIT.

Resulta preocupante, en este contexto, que un 22,5 % de los dirigentes señala que la empresa no le entrega información al sindicato en relación a los casos y la evolución de la pandemia en las faenas. Un 16 % no ha participado de instancias de discusión con la empresa para la prevención y control de la pandemia; y entre quienes si lo han hecho, el 19 % señala que la empresa no ha incluido medidas de prevención adoptadas a partir de los riesgos identificados por el sindicato.

En este aspecto, por tanto, existe también un amplio margen para mejorar el estándar de participación que se requiere en un contexto en que la visión del sindicato puede aportar tremendamente, considerando la relevancia de las medidas de distanciamiento y prevención en las faenas y en el trayecto hacia ellas.

El ámbito más deficiente en la evaluación, junto a los temas de salud mental, ha sido la participación del sindicato en los aspectos relacionados con la pandemia y la entrega de información por parte de la empresa al sindicato. El 49 % de los dirigentes señala que no se entrega información respecto a los servicios de ayuda psicosocial y terapéutica, en un contexto en el que la salud mental se ha visto perjudicada fuertemente por la pandemia, lo que tiene potenciales impactos en el agotamiento y factores como los accidentes laborales.

Es relevante en este punto recordar que un 78 % de los dirigentes señala que la salud mental ha empeorado a partir de la pandemia.

Se agrega, al empeoramiento de la salud mental, un aumento considerable de la intensidad de la carga laboral. El 65 % de los dirigentes plantea que esta carga se ha incrementado durante la pandemia.

En cuanto a las jornadas de trabajo, el 55,6 % señala que se han producido cambios temporales en jornadas y turnos, y un 14,8 % que estos se han producido de forma permanente. En el 33 % de los casos

estos cambios de jornada se han establecido de forma unilateral y sin acuerdo con el sindicato, lo que plantea una problemática relevante a resolver considerando la relevancia en los cambios del tiempo de trabajo y, además, de la modalidad de este (incidencia del teletrabajo).

El 91,5 % de los dirigentes plantea que se han implementado modalidades de teletrabajo a partir de la pandemia. Y en un 27,5 % de los casos se plantea que este tipo de trabajo a distancia ya existía en la empresa. En un 68,9 % de los casos en que existe teletrabajo este se introdujo por primera vez el teletrabajo a partir de la pandemia. Al momento de realizar la encuesta, el 51 % de los dirigentes señala que se mantienen activas las modalidades de teletrabajo.

Consultados respecto al interés de mantener esta forma de trabajo, el 37 % señala que el interés mayoritario es mantener esta modalidad de forma parcial o total; un 25 % plantea pasar a una modalidad mixta y el 31 % declara que el interés mayoritario es volver al trabajo presencial.

Un aspecto preocupante, dice relación con el uso de la pandemia para justificar desvinculación de grupos de riesgo. El 39 % de los dirigentes plantea que esta situación se ha dado en la empresa, lo que plantea una alerta en cuanto a la discriminación de ciertos grupos sociodemográficos, aunque exista la posibilidad del trabajo a distancia o modalidades mixtas.

Los datos dan cuenta de que a pesar de que se mantiene un buen estándar de cumplimiento en el sector, algunas empresas no cumplen algunos protocolos muy básicos, lo que podría poner en riesgo a una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras del sector.

Resultados que relevan el rol de la participación sindical para garantizar el cumplimiento de las medidas y permitir una mayor protección en las faenas, no solo en cuanto a la pandemia, sino también a la prevención de accidentes y la salud laboral en general.

3.1. Aspectos a explorar en estudios futuros

Además del análisis presentado hasta aquí, se ha realizado un análisis de aspectos a explorar en futuras investigaciones, considerando que la cobertura del estudio -enfocado en entregar una visión del sector minero en su conjunto a partir de las percepciones de sus dirigentes-, no permite analizar con total certidumbre algunas sub-categorías o grupos específicos. Entre estos grupos, destacan principalmente las diferencias entre el sector estatal y la minería privada, y entre trabajadores contratados directamente o mediante subcontrato, enganche o suministro.

En esta sección se señalan algunos resultados para estos grupos, advirtiendo que estos datos constituyen solamente una exploración inicial de elementos que requieren una muestra mayor, pero por sobre todo, una muestra diseñada para asegurar “representatividad” de las condiciones efectivas de estos grupos poblacionales.

Cuadro 46: Comparación grupos poblacionales no representativos para variables seleccionadas

Dimensión evaluada	Externalizado	Directo	Codelco	E. Privadas
A su juicio y pensando en la protección de la salud de las personas, ¿Qué nota le pondría a las medidas implementadas y los protocolos existentes en su empresa o faena?	4,4	5,1	5	5
Si tuviera que evaluar ¿Qué nota le pone al KIT Covid19 entregado por la empresa?	4,7	5,4	5,3	5,3
18) Si tuviera que evaluar la aplicación de protocolos frente al Covid-19 ¿Qué nota le pondría a los medios de transporte que utilizan los trabajadores a diario y en los cambio de turno?	4,5	5,2	5,1	5,1
Si tuviera que evaluar ¿Qué nota le pondría a los protocolos de trazabilidad de casos potenciales en la empresa o faena?	5,6	5,4	5,2	5,4
16.1) Si tuviera que evaluar ¿Qué nota le pondría a la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, salas de cambio, etc.?	5,2	5,3	5	5,4

A continuación se presenta una tabla de síntesis de la evaluación de estos grupos en algunas variables seleccionadas. Como se puede observar en algunos de estos casos es posible observar diferencias, aunque como se ha señalado, la muestra no ha sido diseñada para entregar resultados representativos de estos grupos (Ver Cuadro 46).

Se ha optado por revisar algunas dimensiones clave. Se trata de aspectos básicos en el cumplimiento de los protocolos y que por tanto pueden tener un impacto relevante en relación al control de la pandemia. Como es posible de constatar, en el caso de la minería privada y Codelco, no se observan grandes variaciones en estas dimensiones. Trazabilidad y sanitización son las dimensiones con mayores diferencias, siendo estas mejor evaluadas en la minería privada. No obstante como se ha señalado no se puede extraer de ello conclusiones definitivas.

En cuanto a la externalización y contratación directa, se observa en general una peor evaluación de las dimensiones en los dirigentes de empresas con subcontrato, salvo el caso de los protocolos de trazabilidad en la empresa. Al tratarse de un grupo reducido el de los trabajadores subcontratados, la no respuesta puede incidir de forma relevante en los datos. Las mayores diferencias se encuentran en relación a la entrega de Kit Covid-19, que es evaluada con un 4,7 entre los externos y un 5,4 en el caso de los trabajadores contratados directamente; la evaluación general de medidas, con un 4,4 para los dirigentes externos y un 5,1 para los contratados directamente; y la evaluación de medios de transporte, con un 4,5 entre los dirigentes externalizados y 5,2 en los contratados directamente.

Estos ejemplos, considerados a modo de ejemplo, permiten observar algunas diferencias relevantes entre ambos grupos, no obstante, estos resultados han de observarse con precaución. Más que entregar antecedentes concluyentes, los datos dan cuenta de la relevancia de realizar estudios posteriores, fortaleciendo el tamaño muestral para poder observar estos grupos con mayor "representatividad".

4. Anexos

4.1. Cuestionario completo

I. Información básica del dirigente

1) Indique su nombre *

2) Correo electrónico (indique su correo personal o una cuenta que revise habitualmente) *

3) Sexo *

Hombre

Mujer

4) Indique el nombre de la Organización Mayor a la que pertenece su Sindicato (Federación, Confederación, etc.) *

Federación de Supervisores de la Minería Privada (FESUMIN)

Federación Minera de Chile (FMC)

Federación de Trabajadores del Cobre (FTC)

Confederación Minera de Chile (CONFEMIN)

Federación de Supervisores del Cobre (FESUC)

Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)

Federación de Sindicatos Antofagasta Minerals (FESAM)

5) Indique el nombre de la Empresa que lo contrata *

5.1) La Empresa que lo contrata y le paga el salario ¿es también la empresa mandante (para la cual presta servicios)? *

Sí

No

5.2) Indique el nombre de la Empresa mandante para la que trabaja habitualmente

II. Pandemia Covid-19 Medidas de prevención, contagio, capacidad de testeo y trazabilidad

6) Su Organización Sindical ¿ha participado en instancias de discusión de las medidas de prevención y control de la Pandemia por Covid-19 con la Empresa? *

Sí

No

No sabe

6.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación. ¿Qué nota le pondría a estas instancias de discusión con la Empresa sobre la pandemia? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

6.2) ¿Por qué razón no se participó? *

- No fue una prioridad del Sindicato participar
- El Sindicato solicitó participar, pero la empresa se negó
- La Empresa nunca informó al Sindicato
- No sabe

7) ¿La empresa ha incluido medidas de prevención del Covid-19 adoptadas a partir de riesgos identificados con la participación del Sindicato? *

- Sí
- No
- No sabe

7.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación. ¿Qué nota le pondría a la implementación de estas medidas? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

8) ¿Los policlínicos de faena (o servicios médicos) de la empresa están dotados del equipo, los medicamentos y los especialistas necesarios para tratar casos de Covid-19? *

- Sí
- No
- No sabe

8.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los policlínicos de faena o servicios médicos de la empresa en el tratamiento del Covid-19? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

8.2) Cuando se requiere atención médica ¿se toman medidas para ofrecer a los trabajadores un transporte seguro y gratuito a un hospital o una clínica cercana? *

- Sí
- No
- No sabe

8.3) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría al transporte al hospital o clínica cercana? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

9) ¿La empresa dispone de salas de aislamiento y residencias sanitarias para los trabajadores con Covid-19 positivo o contactos estrechos que requieran aislamiento? *

- Sí
- No
- No sabe

9.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a las salas de aislamiento y residencias sanitarias de la empresa?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

10) ¿La empresa lleva un registro de los casos y la evolución del Covid-19? *

- Sí
- No
- No sabe

10.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría al registro y seguimiento de casos de Covid-19 que realiza la empresa? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

11) ¿La empresa ha implementado protocolos efectivos de trazabilidad de los potenciales casos de Covid-19 en la empresa o faena? *

- Sí
- No
- No sabe

11.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los protocolos de trazabilidad de casos potenciales en la empresa o faena? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

12) ¿La empresa informa al sindicato de los datos que registra en relación a los casos y la evolución de la pandemia? *

- Sí
- No
- No sabe

12.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la entrega de información que hace la empresa al sindicato en relación a la pandemia por Covid-19? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

13) ¿La empresa entrega información y acceso a servicios de ayuda psicosocial, terapéutica y a programas de asistencia en salud mental? *

- Sí
- No
- No sabe

13.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los servicios de ayuda psicosocial y programas de asistencia en salud mental entregados por la empresa? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

14) ¿La empresa ha habilitado lugares amplios y de fácil acceso a disposición de los trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes donde estos pueden lavarse las manos con agua y jabón o desinfectárselas con geles hidroalcohólicos? *

- Sí
- No
- No sabe

14.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los lugares habilitados por la empresa para el lavado de manos? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

15) ¿La empresa, proporciona a los trabajadores un KIT Covid19 con insumos para sus actividades diarias (mascarillas, guantes, alcohol gel, etc.)? *

- Sí
- No
- No sabe

15.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pone al KIT Covid19 entregado por la empresa? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

16) ¿La empresa se encarga de la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, casa de cambio, etc. mediante equipos especializados? *

- Sí
- No
- No sabe

16.1) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la sanitización de los lugares de trabajo, oficinas, casinos, buses, salas de cambio, etc.? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

17) Si tuviera que evaluar la aplicación de protocolos frente al Covid-19, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a las medidas instaladas por la empresa para lograr el distanciamiento físico (en lugares como: casinos, paradas de buses, salas de reunión, casa de cambio, cambios de turno, etc.)? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

18) Si tuviera que evaluar la aplicación de protocolos frente al Covid-19, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a los medios de transporte (buses, van, splinter, camionetas, y otros) que utilizan los trabajadores a diario y en los cambio de turno? (Hacia la faena y dentro de la faena) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

19) ¿Los trabajadores han sido informados de dónde y cómo pueden pasar su tiempo de ocio fuera de las horas de trabajo de manera segura, manteniendo el distanciamiento físico, las medidas de control de la higiene y protocolos en términos de seguridad e interacción con la comunidad local? *

- Sí
- No
- No sabe

20.1) Indique cual y en qué contexto se ha realizado

21) A su juicio y pensando en la protección de la salud de las personas, ¿Qué nota le pondría a las medidas implementadas y los protocolos existentes en su empresa o faena? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

22) Pensando en los trabajadores que cumplen cuarentena por CONTACTO ESTRECHO, ya sea en su domicilio o en residencias sanitarias, la empresa: *

- Les otorga permiso con goce de remuneraciones
- Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)
- Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)
- No sabe

23) Pensando en los trabajadores que cumplen cuarentena por COVID-19 POSITIVO, ya sea en su domicilio o en residencias sanitarias, la empresa: *

- Les otorga permiso con goce de remuneraciones
- Se les extiende licencia por enfermedad común (Fonasa, Isapre)
- Se les extiende licencia por enfermedad laboral a través de mutualidad (Ley 16.744)
- No sabe

III. Jornada laboral

24) ¿Se han producido cambios en las jornadas y/o turnos durante la pandemia por Covid-19? *

- Sí, pero solo temporalmente
- Sí, de forma permanente
- No ha habido cambios en las jornadas y turnos

24.1) Estos cambios han sido: *

- Sólo por acuerdo entre el sindicato y la empresa, manteniendo la autorización original sin cambios
- Impuesto por la empresa unilateralmente sin acuerdo con el sindicato

24.1) Estos cambios han sido: *

- En acuerdo temporal entre sindicato-empresa y aprobado por la Dirección Regional del Trabajo
- Sólo por acuerdo entre el sindicato y la empresa, manteniendo la autorización original sin cambios
- Impuesto por la empresa unilateralmente sin acuerdo con el sindicato

25) ¿Existían modalidades de teletrabajo antes de la pandemia en la Empresa? *

- Sí
- No
- No sabe

25.1) ¿La empresa ha implementado modalidades de Teletrabajo a partir de la Pandemia? *

- Sí
- No
- No sabe

25.2) Pensando en la implementación de modalidades de Teletrabajo a partir de la Pandemia, su Sindicato:

- Ha participado en instancias de negociación sobre cómo operará
- Sólo ha recibido información de cómo operará por parte de la empresa
- No se le ha considerado y sólo se ha negociado directamente con cada trabajador/a involucrado/a; o mediante la firma de un anexo al contrato individual

26) ¿Existen actualmente modalidades de Teletrabajo incluidas en los contratos? *

- Sí
- No
- No sabe

26.1) ¿De qué forma se ha incluido? *

- En una clausula del contrato colectivo
- En un anexo del contrato colectivo
- En los contratos individuales
- No sabe

26.2) ¿Se ha privilegiado el teletrabajo para trabajadoras o trabajadores que pueden realizar sus labores en modalidad no presencial? *

- Sí
- No
- No sabe

26.3) De acuerdo a lo que usted sabe. Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Cómo calificaría el respeto al derecho a la desconexión y descanso en la modalidad de teletrabajo? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

26.4) Desde su perspectiva, el interés mayoritario de quienes están en esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo es: *

- Mantener esta modalidad como ha funcionado hasta ahora
- Mantener esta modalidad, regulando tiempos de descanso y desconexión
- Pasar a una modalidad mixta entre trabajo presencial y a distancia
- Volver al trabajo presencial

26.5) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la entrega de equipos o servicios por parte de la empresa a quienes están en modalidad de teletrabajo? (Computador, celular, internet, silla de trabajo, etc.) *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

27) De acuerdo a lo que usted conoce, a partir de la pandemia, la cantidad de horas y/o intensidad de la carga de trabajo: *

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido
- No sabe

28) ¿La empresa ha utilizado la pandemia como causal para justificar la reducción de personal (despido de trabajadores de mayor edad o por enfermedades crónicas de base, ser cercanas al sindicato u otras razones arbitrarias)? *

- Sí
- No
- No sabe

28.1) Indique ¿de qué manera y con qué frecuencia la empresa ha utilizado esta causal?

29) ¿Existe política de equidad de género en la empresa? *

- Sí
- No
- No sabe

29.1) Desde su punto de vista, durante este último año en materia de políticas de género, la discriminación de género en su empresa:

- Ha aumentado
- Se mantiene estable
- Ha bajado

30) Su organización sindical participa en el Comité de Aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial SUSESO/ISTAS21 en la empresa *

- Sí, en todo el proceso
- Sí, en parte del proceso
- Fuimos invitados pero no participamos
- No hemos sido invitados

31) ¿Conoce los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS21 en su empresa? *

- Sí
- No
- No sabe

31.1) ¿Conoce las medidas adoptadas por su empresa a partir de los resultados de la encuesta SUSESO/ISTAS21?

- Sí
- No
- No sabe

31.2) Si tuviera que evaluar, considerando notas de 1 a 7, donde 4 es la nota de aprobación ¿Qué nota le pondría a la adopción de medidas por parte de la empresa para mejorar dimensiones identificadas a partir de encuesta SUSESO/ISTAS21? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

32) Desde su perspectiva, los cambios laborales y el contexto de crisis que ha acarreado el Covid19: *

- Han empeorado la salud mental de las personas
- No han tenido impacto en la salud mental
- Han mejorado la salud mental
- No sabe

33) En su empresa se reorganizaron turnos y otorgaron los permisos para permitir de manera efectiva que todos los trabajadores pudieran ejercer su derecho a voto en el plebiscito del 25 de octubre *

- Sí
- No
- No aplica
- No sabe

33.1) ¿La empresa facilitó el transporte a su local de votación?

- Sí
- No
- No sabe
- No aplica



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl

WWW.FUNDACIONSON.CL