



De Alhué a la CONFEMIN: cuatro décadas de sindicalismo de Carlos Contreras

Posted on Septiembre 11, 2026

Con casi cuatro décadas de trayectoria en Minera Florida, el dirigente sindical Carlos Contreras ha sido parte de la transformación del movimiento de trabajadores de Alhué. Desde los primeros años de organización, cuando los contratos colectivos se redactaban a máquina de escribir, hasta las actuales discusiones sobre derechos laborales y negociación colectiva, su historia se cruza con distintos momentos de la minería y del país.

Carlos Contreras habla de sindicalismo desde la experiencia. **Lleva 38 años vinculado a Minera Florida**, donde ingresó en septiembre de 1987, y desde entonces ha ocupado distintas responsabilidades dentro de las organizaciones de trabajadores. Actualmente es **tesorero del Sindicato de Trabajadores Minera Florida** y vicepresidente de Relaciones Internacionales de la **Confederación Minera de Chile (CONFEMIN)**.

Pero su trayectoria sindical comenzó mucho antes de ocupar responsabilidades nacionales. Contreras recuerda una época en que los trabajadores que llegaban a la minería en Alhué tenían escasos conocimientos sobre organización sindical y negociación colectiva.

“Nos teníamos que organizar como sindicato y todo el asunto”, recuerda al reconstruir sus primeros años. Fue en ese proceso cuando dirigentes vinculados a la Confederación Minera comenzaron a orientarlos y acompañarlos.

El aprendizaje se produjo desde lo más básico. **Las primeras negociaciones colectivas se preparaban con una máquina de escribir**, en una época en que las comunicaciones y el acceso a información eran muy distintos a los actuales.

“Llegábamos hasta la misma casa nosotros, que aquí tenían una máquina de escribir, una tremenda máquina de escribir, y hacíamos los contratos colectivos”, relata.

Aquellos primeros dirigentes también tenían una manera particular de desenvolverse en las negociaciones. Según Contreras, predominaban herramientas como **la oratoria, el vocabulario y el llamado “golpeo a la mesa”**, características de una época en que la experiencia sindical se transmitía principalmente entre trabajadores.

Con el paso de los años, ese perfil comenzó a cambiar.

“Hoy día es conocimiento, es propuesta y análisis”, sostiene Contreras, quien considera que el sindicalismo ha evolucionado desde aquellas primeras experiencias hacia organizaciones con mayores niveles de preparación y capacidad técnica.

La memoria de los primeros años sindicales y el contexto de la dictadura

La trayectoria de Contreras también está atravesada por **la memoria del contexto político y laboral en que comenzó su vida como trabajador y dirigente sindical**.

Al recordar aquellos primeros años, el dirigente explica que las preocupaciones de los trabajadores estaban concentradas principalmente en **las demandas laborales, remuneracionales, las condiciones de trabajo y la seguridad**.

En ese período, Contreras asegura que él y otros trabajadores desconocían antecedentes relacionados con algunas de las personas vinculadas a la propiedad de la empresa. Según su relato, **solo muchos años después** llegaron a conocer información que, de acuerdo con lo que posteriormente supieron, vinculaba a algunos de esos antiguos propietarios o personas relacionadas con la operación con el financiamiento de la DINA.

La afirmación corresponde al **testimonio entregado por Contreras durante la entrevista** y se incorpora como tal, sin presentarla como un hecho acreditado a partir de esta conversación.

“Nosotros éramos unos cabros, ingenuos, ingenuos total. Nuestro horizonte era las demandas laborales, remuneracionales, condiciones de seguridad”, relata.

Contreras insiste en que durante los primeros años **“nosotros no sabíamos eso”** y que esos antecedentes fueron conocidos posteriormente.

“Eso se supo hace 10 años atrás”, señala al referirse al momento en que, según su recuerdo, los trabajadores tuvieron conocimiento de esa información.

Más allá de esos antecedentes, que el dirigente sitúa dentro de su memoria personal y sindical, su relato permite observar las condiciones en que se desarrollaba la organización de los trabajadores durante aquellos años.

La comunicación entre dirigentes era muy diferente a la actual. **No existían WhatsApp, correo electrónico ni las facilidades de comunicación instantánea** que hoy permiten coordinar una actividad sindical.

Los dirigentes debían trasladarse personalmente, reunirse durante largas jornadas y permanecer en las sedes sindicales para organizar las distintas acciones.

Contreras recuerda que algunos dirigentes incluso **dormían en sillas, en el suelo o en sacos de dormir** durante esas jornadas de trabajo.

Para el dirigente, esas experiencias forman parte de los primeros aprendizajes de una trayectoria sindical que con el tiempo lo llevaría a asumir responsabilidades dentro de organizaciones de alcance nacional.

De aprender a organizar a asesorar a otros trabajadores

La formación sindical que recibió durante sus primeros años terminó convirtiéndose también en una herramienta para acompañar a otros trabajadores.

Después de adquirir experiencia en Minera Florida, **los dirigentes comenzaron a asesorar a otros sindicatos de la comuna de Alhué** y a trabajadores vinculados a otras actividades productivas.

El proceso también permitió que dirigentes de la comuna alcanzaran responsabilidades a nivel nacional. Contreras recuerda que, durante un periodo, llegaron a existir cuatro dirigentes nacionales de Alhué dentro de la organización.

Su propia trayectoria siguió ese camino. En CONFEMIN ha ocupado distintos cargos y actualmente ejerce como vicepresidente de Relaciones Internacionales. También fue tesorero y estuvo encargado de materias relacionadas con salud ocupacional.

Las elecciones internas han significado que durante los años vaya asumiendo distintas responsabilidades. Para Contreras, sin embargo, **el cargo individual no está por encima del trabajo colectivo**.

En su sindicato base, explica, existe una concepción según la cual las responsabilidades recaen sobre todo el directorio. La idea, resume, es que si las cosas salen bien o mal, el resultado pertenece al conjunto y no solamente al presidente, secretario o tesorero.

Una organización que reúne distintas realidades de la minería

La experiencia de Contreras también se desarrolla dentro de una organización que reúne a trabajadores de distintos sectores de la actividad minera.

La Confederación Minera de Chile agrupa a trabajadores y organizaciones vinculadas a la **mediana y gran minería, minería artesanal, minería metálica y no metálica**, además de actividades y servicios relacionados con las faenas.

Dentro de esa diversidad también existen trabajadores vinculados a laboratorios, alimentación, transporte y otros servicios permanentes para la minería.

Actualmente, según explica Contreras, la organización cuenta con **un directorio nacional de 21 dirigentes** y funciona a través de distintas instancias de representación.

Una parte de esa estructura debe enfrentar las situaciones que surgen cotidianamente: reuniones con autoridades, ministerios y organismos, además de la coordinación con sindicatos afiliados que requieren apoyo.

“Venimos a apagar los incendios”, explica de manera coloquial para describir esa labor cotidiana.

Pero la función también implica recoger las problemáticas que enfrentan los trabajadores en distintas regiones y buscar la manera de canalizarlas a nivel nacional.

Los derechos laborales frente a un nuevo escenario

Desde su actual posición, Contreras observa con preocupación los cambios que podrían afectar algunas conquistas obtenidas por los trabajadores.

En el caso de Minera Florida, destaca que cuentan con un **contrato colectivo que considera importantes beneficios laborales**, entre ellos una indemnización por año de servicio a todo evento y sin tope, además de un plan de egreso sujeto a determinadas condiciones.

Por eso, afirma que los trabajadores miran con atención cualquier modificación que pueda reducir esos beneficios o cambiar las condiciones bajo las cuales se aplican.

También menciona como preocupación el debate en torno al **piso de la negociación colectiva**, que considera uno de los avances obtenidos por los trabajadores durante los últimos años.

Para Contreras, la existencia de un contrato colectivo sólido no significa que los derechos estén asegurados indefinidamente.

“¿Por cuánto tiempo más?”, plantea al referirse a la incertidumbre que puede surgir cuando llegue el momento de volver a negociar con la empresa.

La preocupación, en su mirada, no se limita a Minera Florida. Forma parte de un escenario más amplio en el que los trabajadores deben enfrentar cambios en las relaciones laborales y nuevas discusiones sobre estabilidad y protección del empleo.

Capacitarse para no quedar atrás

Para Contreras, la transformación tecnológica también modificó el tipo de trabajador que necesita la minería.

Recuerda que durante sus primeros años las exigencias eran muy diferentes. Con el tiempo comenzaron a solicitarse nuevos conocimientos y competencias: **enseñanza media, licencias de conducir, conocimientos de inglés, computación y formación técnica**.

Él mismo siguió ese camino y obtuvo el título de técnico de nivel superior en minería.

La capacitación, sostiene, dejó de ser solamente una posibilidad de ascenso y pasó a convertirse en una condición para mantener la empleabilidad.

Hoy, explica, buena parte de los procesos laborales requieren registrar información en sistemas digitales y utilizar software. Para un trabajador que no tiene esos conocimientos, la dificultad para mantenerse vigente aumenta.

Por eso habla de una especie de **“nuevo analfabetismo”**, relacionado con no contar con las competencias necesarias para desenvolverse en un entorno laboral cada vez más tecnológico.

El problema se vuelve todavía más complejo para quienes superan los 50 años, debido a las dificultades que pueden encontrar al momento de buscar un nuevo empleo.

Contreras plantea que la experiencia por sí sola ya no basta. El trabajador debe sumar nuevas competencias y asumir responsabilidades que le permitan mantenerse dentro de la actividad.

El sindicalismo como aprendizaje colectivo

Al mirar hacia atrás, la trayectoria de Carlos Contreras permite observar también la transformación de una generación de trabajadores mineros de Alhué.

De aquellos primeros años en que los contratos colectivos se escribían a máquina de escribir y los dirigentes aprendían a negociar acompañándose entre ellos, pasó a una etapa en que **la información, la preparación y el análisis se volvieron herramientas centrales de la actividad sindical**.

En ese recorrido, su experiencia dejó de estar circunscrita solamente a su lugar de trabajo. La participación en organizaciones nacionales lo llevó a conocer otras realidades de la minería y a asumir nuevas responsabilidades.

Pero mantiene como referencia su origen territorial.

Contreras se define como alhuino y considera que la experiencia de los trabajadores que viven en la comuna tiene particularidades que no necesariamente son compartidas por quienes llegan solamente a cumplir sus turnos.

Esa pertenencia, sostiene, también influye en la manera de mirar el trabajo, la actividad minera y sus consecuencias.

Después de casi cuatro décadas, su historia sindical continúa ligada a los cambios que enfrenta la minería: **la defensa de los derechos laborales, la negociación colectiva, la incorporación de nuevas tecnologías y la necesidad de preparar a los trabajadores para un futuro laboral cada vez más exigente.**

El Maipo