

# THE UNION NEWS



## ***EN ESTE NÚMERO***

**LA IMPORTANCIA DE  
CONTAR CON UN  
SERNAMEOMIN A LA  
ALTURA DE LOS DESAFÍOS**

**DIRIGENTES DE TURNO  
EN VACACIONES**

**CONOCIENDO NUESTRA  
LEGISLACIÓN: NUEVA LEY  
DE INCLUSIÓN LABORAL**

**CONOCIENDO NUESTRO  
NUEVO CONVENIO  
COLECTIVO (2019 - 2022)**

## ***EDITORIAL***



Tal como fue señalado por el Directorio Sindical una vez conocida el comunicado de la empresa respecto al despido masivo de 180 trabajadores y trabajadoras de Los Bronces, esta noticia nos ha generado asombro e inquietud.

Asombro, porque es muy difícil ver como en una sola decisión se termina con la fuente laboral de casi 180 personas, que solo hasta ayer entregaban su esfuerzo diario por hacer de Anglo American la mejor empresa posible.

Inquietud debido a que en gran medida son las propias decisiones de la alta gerencia, tomadas en años anteriores, lo que puso a nuestra empresa en una posición delicada. Este hecho que es reconocido por muchos ejecutivos, finalmente es un costo que terminan pagando las y los trabajadores de la empresa.

Somos conscientes sobre la importancia del trabajo que desarrollamos; la necesidad de reforzar el liderazgo de las y los supervisores en el desarrollo de las tareas productivos como responsables del funcionamiento de los equipos de trabajo.

La caja de resonancia de estar en medio de la principal faena minera de la Región Metropolitana, como es Los Bronces, redobla la importancia del estamento supervisor y reafirma nuestro rol estratégico en el desarrollo de los proyectos y el día a día de Anglo American Chile.

Hemos alertado a la empresa para que se mantenga el trabajo en condiciones seguras. Esto es tanto un requerimiento legal como también un imperativo ético que siempre debe abordarse cuando se reduce significativamente el personal en una

faena de trabajo con el eventual aumento de la carga de trabajo para el resto de la dotación.

Finalmente, queremos señalarles que somos absolutamente conscientes de nuestro rol como Sindicato: proteger a nuestros asociados, sus condiciones laborales y la sustentabilidad de éste; y en eso hemos estado cada año, cada mes y cada día. En este momento difícil no ha sido la excepción y por eso hemos estado trabajando y dialogando permanentemente con los ejecutivos de la empresa para minimizar esta situación para nuestros asociados.

Seguiremos en cada momento trabajando en pos de la calidad de vida laboral, personal y familiar de cada uno de nuestras socias y socios

## *LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN SERNAGEOMIN A LA ALTURA DE LOS DESAFÍOS DE LA INDUSTRIA*

---

El Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile, mas conocido por su sigla como SERNAGEOMIN, es el organismo técnico encargado de “generar, mantener y difundir información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y al servicio del país”, según indica su propia misión, a la cual se agrega la facultad “de regular y fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional.”

Esta última responsabilidad, la relacionada con la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, sin duda es uno de los temas más relevantes en la industria de la minería, y por supuesto, constituye una materia de primer orden para la consecución del logro productivo en cualquier empresa extractiva.

Sabemos que el trabajo en faenas conlleva riesgos que deben ser reducidos a su mínima expresión a través del control de diversas variables que siempre deben tener como principal valor, la vida e integridad de quién realiza las labores.

Al respecto, el SERNAGEOMIN, en su objetivo estratégico número 8 indica que debe “generar competencias en materias de seguridad minera, mediante formación continua de expertos en prevención de riesgos y de monitores de seguridad, así como capacitación a trabajadores del sector, para el desarrollo de una actividad minera segura”.

Por su supuesto que todo esto suena bien, y de hecho como Sindicato somos los primeros en adscribir a este y otros objetivos que busquen la seguridad de las y los trabajadores, no obstante también seremos los primeros en advertir las incongruencias que puedan surgir de estas instituciones.

Hemos observado durante el último tiempo informes basados en confusas estadísticas sobre accidentabilidad en la industria, que de hecho se contradicen con otras cifras entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO.

Error u omisión, no lo sabemos, pero estamos siempre atentos a cumplir nuestro rol de protección de los derechos de las y los trabajadores, y en este sentido, también aportamos a que SERNAGEOMIN cumpla con lo que ellos mismos se han planteado: “ser reconocidos por la comunidad nacional e internacional, como un actor estratégico para el bienestar de la ciudadanía y el desarrollo del país”. Por el momento, tenemos legítimas dudas de su cumplimiento.

## *DIRIGENTES DE TURNO EN VACACIONES*

---

Llega el verano y con ello también las necesarias vacaciones de cada uno de los supervisores y supervisoras de Anglo American.

Nuestros dirigentes no son la excepción y por ello después de un intenso proceso de negociación, coronado con la exitosa firma del nuevo Convenio Colectivo 2019 – 2022, además del trabajo sindical habitual del día a día, también estarán haciendo uso de parte de su feriado legal.

Por ello se han definido turnos semanales, durante un breve tiempo en que no estará el Directorio Sindical completo. Estas fechas son:

- Semana del 28 Enero al 03 de Febrero , dirigente de turno Francisco Villa.
- Semana del 04 al 10 de febrero, dirigente de turno Iván Mlynarz.
- Semana del 11 al 17 de febrero, dirigente de turno Miguel Fernández.

A partir del 18 de febrero se retoma funcionamiento normal de nuestro Sindicato.



## CONOCIENDO NUESTRA LEGISLACIÓN: NUEVA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

---



En abril del año pasado entró en vigencia la nueva Ley de Inclusión Laboral que en términos generales, tiene como finalidad promover de manera efectiva la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito del trabajo, tanto público como privado.

Para cumplir con lo anterior, la ley exige a los organismos públicos y a las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras, que por lo menos el 1% de su fuerza laboral esté constituida por personas con algún grado de discapacidad.

Al respecto, el Ministro del Trabajo Nicolás Monckeberg al momento de la promulgación señaló: "Queremos que esta ley se implemente lo antes posible, que cuanto antes las empresas y el Estado tengan contratos realizados de esta índole, y que esa cifra vaya mucho más allá del 1%, con empleos de calidad, donde se desarrollen y crezcan tanto profesional como personalmente".

Además, la Ley aborda otras temáticas relacionadas al desarrollo efectivo de personas con discapacidad en el ámbito laboral, entre ellas destacan:

- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.

- Prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

En cuanto a la fiscalización de la nueva normativa, para el sector privado corresponderá a la Dirección del Trabajo llevar un registro actualizado de los contratos de trabajo, incluyendo sus modificaciones y términos de trabajo, celebrados por las empresas con Personas con Discapacidad o pensionados por invalidez.

Es importante también señalar que las empresas o servicios no pueden optar por una discapacidad en particular.

Para la nueva normativa, optar significa una discriminación arbitraria y por tanto, una violación al principio de igualdad de oportunidades que protege a las personas con discapacidad.

Para su efectivo cumplimiento, se establecieron dos reglamentos, uno para el sector público y otro para el sector privado. Estos fueron publicados en el Diario Oficial con fecha 1 de febrero de 2018.

Si desea acceder al documento de la Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, puede hacerlo en el link [www.leychile.cl](http://www.leychile.cl) y buscarla como Ley 21.015.



# CONOCIENDO NUESTRO NUEVO CONVENIO COLECTIVO (2019 - 2022)



Tal Como ha sido costumbre en las ediciones de The Union News, hemos hecho repaso de nuestro Convenio Colectivo, principal instrumento de las y los supervisores que son parte del Sindicato. Ahora retomamos esta buena práctica iniciando la difusión del nuevo Convenio Colectivo que nos regirá desde el 2019 hasta el 2022.

## INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO

El tiempo servido a la COMPAÑÍA por el TRABAJADOR se indemnizará por concepto de años de servicios y/o terminación de los mismos, a razón de un sueldo base mensual, por cada año corrido y completo de servicios ininterrumpidos que registre el TRABAJADOR, cuando su contrato individual de trabajo termine por una causa no imputable al TRABAJADOR.

No obstante lo anterior, el pago de esta indemnización procederá también en caso de renuncia voluntaria, de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE EDAD	MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN
50 años	50% de esta indemnización
51 años	70% de esta indemnización
52 años	80% de esta indemnización
53 años o más	100% de esta indemnización

De todos modos, para una correcta interpretación de esta disposición, en los casos no contemplados en los incisos anteriores, primará lo dispuesto en el contrato individual de cada TRABAJADOR.

## BONO BRIGADA DE EMERGENCIA

A los Trabajadores que en forma voluntaria se comprometan y participen efectivamente en las actividades de entrenamiento, ejercicios y preparación física que la Operación establece para las Brigadas de Emergencia, la Empresa pagará \$350.000.- brutos.

En aquellos casos que estas actividades se realicen fuera la jornada laboral que le corresponda al Trabajador, se aplicará el beneficio del Descanso Compensatorio, pactado en la cláusula 21 de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores que integren la Brigada de Emergencia tendrán un capital asegurado por invalidez o muerte a causa de las actividades que le corresponda participar en razón de su pertenencia en la Brigada de Emergencia, que será de un 50% adicional en el seguro de vida que corresponda a los Trabajadores de la Operación Los Bronces conforme a la póliza de seguros existente para los casos de muerte o invalidez producidos por accidente del trabajo.

El presente Bono Brigada de Emergencia se pagará en la misma fecha que el beneficio establecido en la cláusula 5 de este instrumento "DEPÓSITO CONVENIDO POR VACACIONES"

