

THE UNION NEWS



EDITORIAL



Tal como les hemos ido comentando tanto en instancias formales como informales, una vez concluida la exitosa negociación colectiva anticipada de enero último, como Directorio Sindical, hemos iniciado un proceso de evaluación de todo el largo proceso que desembocó en este importante paso que permite no solo mejores condiciones laborales para nuestras socias y socios consagrado en el Convenio Colectivo 2019 -2022; sino también, un mejor estatus de nuestra organización para encarar de mejor manera las relaciones laborales con la empresa.

En las últimas semanas los 3 directores, hemos hecho un análisis profundo de cada paso y cada iniciativa realizada en estos años y que han permitido que el último tiempo, sea de crecimiento institucional para el Sindicato, lo que

va en beneficio de cada uno de nuestros socios y socias.

A partir de estos diálogos hemos tomado una decisión que nos parece consecuente con la forma que los tres dirigentes entendemos que se debe hacer sindicalismo: poniendo el énfasis en que los logros se basan en procesos consistentes y serios. Por ello, hemos resuelto poner fin anticipadamente a nuestro período sindical que termina en el próximo mes de junio y poner nuestros cargos a disposición para que en las próximas semanas una elección - esperamos muy participativa- defina quienes deben encabezar nuestro Sindicato de Supervisores durante este nuevo período que se inicia de vigencia del nuevo Convenio Colectivo.

La elección será el momento en que el conjunto de las y los integrantes de la organización harán su propia

EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: HACIA UN NUEVO PERIODO SINDICAL

BREVE CUENTA DE SISTEMAS DE AHORRO DE SALIDA Y PRÉSTAMO SINDICAL

EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD MINERA

CONOCIENDO NUESTRO NUEVO CONVENIO COLECTIVO (2019 - 2022)

evaluación y definirán la necesidad de producir cambios en la dirigencia o por el contrario darle continuidad a la forma de gestionar nuestra organización sindical de quienes la hemos orgullosamente encabezado estos años.

A estar atentos entonces en los próximos días con la convocatoria a las elecciones de nuestro Sindicato y a seguir construyendo con este gran espíritu de unidad que nos distingue como organización sindical y que ha sido el motor de la fuerza y tenacidad que hemos tenido para avanzar cada día a lograr mayores objetivos.

Directorio Sindicato de Supervisores Anglo American Chile

BREVE CUENTA DE SISTEMAS DE AHORRO DE SALIDA Y PRÉSTAMO SINDICAL



Nuestro sindicato estableció a mediados del 2017 una cuota sindical mensual de 1 UF, de esta cuota se destinarían 0,4 UF a un sistema de ahorro individual que se retira cuando el socio abandona la compañía. Es así como los socios que iniciaron el sistema presentan a enero de 2019 un saldo 9,6 UF (265 mil pesos aproximadamente) en su cuenta.

La suma de los fondos de retiros de todos nuestros socios a enero de 2019 asciende a 643,6 UF (17,7 millones de pesos aproximadamente).

Asociado al sistema de ahorro se creó un sistema de préstamos sindicales. Al cual pueden acceder todos los socios del Sindicato.

El monto máximo para prestar en la actualidad es de 20 UF, la devolución de este monto es en 5 cuotas mensuales que suman 21 UF, las cuales se realizan por descuento por planilla. Hasta hoy se han realizado 16 préstamos, de los cuales 13 están cerrados (100% de cuotas cobradas), 2 están en proceso normal de cobro y 1 debemos considerarlo incobrable (exsocio solicita el préstamo y es desvinculado a los pocos días, por lo que no se pudo realizar descuento por planilla y aún no ha depositado deuda en cuenta sindical). El monto adeudado total a enero de 2019 es de 46,2 UF (1,27 millones de pesos aproximadamente).

El fondo global de ahorro hoy es de 616,6 UF (643,6 saldos socios, mas 19,2 UF saldos exsocios, menos 46,2 UF deuda préstamos), de los cuales 583,5 se encuentran en un depósito a plazo en UF a nombre del Sindicato y 33,1 UF están en la cuenta corriente del sindicato.

	UF		UF
Saldo Socios	643,6	Depósito a Plazo Fijo UF	583,5
Sal Ex-Socios	19,2	Cuenta Corriente Sindical	33,1
Deuda Préstamos	-46,2		
Total	616,6	Total	616,6

Además de dar cuenta del estado de estos dos sistemas, queremos que los nuevos socios conozcan estos beneficios los benéficos sindicales. Para acceder al préstamo sindical sólo se debe llenar un formulario que pueden solicitar a cualquier dirigente y el sistema de ahorro de salida comienza a operar automáticamente desde el pago de la primera cuota sindical (descontadas por planilla).



CONOCIENDO LA LEGISLACIÓN LABORAL: EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD MINERA



Para profundizar en materia de seguridad laboral, en esta edición hablaremos específicamente del Reglamento de Seguridad Minera, el cual fue establecido a través de Decreto Supremo N°72 de 1985, del Ministerio de Minería y fijado en el Artículo Quinto del DS N°132 del año 2002, publicado en el Diario Oficial el 7 de febrero de 2004.

Dicho reglamento tiene como objetivo establecer el marco regulatorio general al que deben someterse las faenas de la Industria Extractiva Minera del país. En este sentido busca consolidar dos aspectos de suma relevancia, el primero es “proteger la vida e integridad física de las personas que se desempeñan en dicha Industria y de aquellas que bajo circunstancias específicas y definidas están ligadas a ella y en segundo lugar, “proteger las instalaciones e infraestructura que hacen posible las operaciones mineras, y por ende, la continuidad de sus procesos”.

Para llevar a efecto estos objetivos, el reglamento considera una serie de obligaciones tanto para el ente fiscalizador, en este caso el Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN, como para la Empresa Minera desde que inicia su trabajo extractivo.

Al respecto, el artículo 31 de dicho reglamento indica que la Empresa Minera “debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la vida e integridad de los trabajadores propios y de terceros, como así mismo de los equipos, maquinarias e instalaciones, estén o no indicadas en este Reglamento”. Agrega además que “dichas medidas se deberán dar a conocer al personal a través de conductos o medios de comunicación que garanticen su plena difusión y comprensión”.

Es decir, no solamente se deben considerar los aspectos materiales y técnicos para la seguridad de las y los trabajadores, sino que también los medios de comunicación y divulgación adecuados para que cada trabajador y trabajadora reciba el mensaje de manera correcta y a tiempo.

El reglamento también establece que es deber de la propia Empresa Minera “proporcionar en forma gratuita a sus trabajadores los elementos de protección personal adecuados a la función que desempeñen”, y estos además deben estar “debidamente certificados por un organismo competente”.

En este sentido, el reglamento obliga a las líneas de mando de cada empresas a “incorporar en sus programas la revisión periódica del estado de los elementos de protección personal y verificar su uso por parte de los trabajadores”, a su vez, los trabajadores y trabajadoras están “obligados a cumplir las exigencias establecidas en el reglamento interno de la empresa, en lo concerniente al uso de dichos elementos”.

Esto último es de la mayor relevancia ya que, como se establece en el Artículo 38 del reglamento es obligación de cada uno de los trabajadores y trabajadoras “respetar y cumplir todas las reglas que le conciernen directamente o afecten su conducta”, y mas importante aún “toda persona que tenga **supervisión** sobre los trabajadores, deberá exigir el cumplimiento de tales reglas o instrucciones”. Para aquello la Empresa Minera debe disponer de los medios necesarios para que tanto los Trabajadores/as como los supervisores/as cumplan con estas exigencias.

Como siempre, si desea más información le recomendamos visitar la página www.sernageomin.cl o hacernos llegar sus consultas a nuestro Sindicato.



CONOCIENDO NUESTRO NUEVO CONVENIO COLECTIVO (2019 - 2022)



Seguimos en esta edición veraniega de The Union News, repasando nuestro Convenio Colectivo, principal instrumento de las y los supervisores que son parte del Sindicato. En esta oportunidad veamos que nos dice sobre los descansos, materia más que relevante dada la intensa vida laboral de gran parte de nuestros socios, quienes están en faena.

21. DESCANSO COMPENSATORIO

A. Los TRABAJADORES que por necesidades de servicio y a solicitud de su Supervisor directo deban trabajar sábado, domingo o festivos tendrán derecho a la siguiente compensación:

1. En caso de trabajadores que se desempeñen en jornada administrativa, tienen derecho a 1,5 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo.

2. En caso de trabajadores que se desempeñen en jornada excepcional de trabajo, tienen derecho a 1,5 días de descanso compensatorio por cada día efectivamente trabajado, en sábado, domingo o festivo, siempre y cuando, dicho día trabajado se efectúe en los días de descanso del trabajador.

B. Los TRABAJADORES, que se desempeñen en jornada excepcional de trabajo, y que deban prestar servicios durante los días que correspondían a los días de descanso, y éstos correspondieren a días hábiles (excluidos los días sábado, domingo y festivos), se conviene por las partes que a ese trabajador se le compensará con 1 día de descanso por cada día trabajado en esta condición. Asimismo, si esta situación se extiende por la totalidad de los días de descanso del ciclo de trabajo, se agregará a la compensación anterior 1 día adicional.

Con todo, si el ciclo completo de descanso, trabajado, incluye sábado, domingo o un festivo que coincida con alguno de estos días, no se aplicará la regla establecida en el número 2) de la letra A) precedente.

Estos días de descanso compensatorio se registrarán en el mismo sistema que utiliza la Compañía para las vacaciones. En el mismo sentido, se podrá solicitar su compensación en dinero, utilizando la misma fórmula contemplada para la compensación del feriado. Con todo, estos días no serán acumulables de un año a otro.

22. COMPENSACIÓN DÍAS FESTIVOS

Las partes han acordado que la compensación de los días festivos laborados en el periodo de trabajo de la jornada excepcional correspondiente se imputará a la Asignación Especial de Turno regulada en el artículo 4.2 del Convenio Colectivo Vigente y al Depósito Convenido por Vacaciones prescrito en la cláusula 5.4 del numeral 5 del referido instrumento, régimen de compensación que satisface íntegramente la fórmula establecida por ley y Autoridad Administrativa respecto de aquellas labores ejecutadas en días festivos dentro del periodo de trabajo del ciclo de trabajo de la jornada excepcional.

Esto de conformidad a lo dispuesto tanto en los artículos 37 y 38 del Código del Trabajo como en la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, no siendo exigible compensaciones adicionales al respecto.

Con todo, esta compensación no podrá ser inferior a lo prescrito en el artículo 32 del Código del Trabajo.

