

THE UNION NEWS



EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: DESDE EL 2017
HEMOS ESTADO TRABAJANDO
PARA QUE EL TELETRABAJO SEA
JUSTO PARA TODOS Y TODAS

SINDICATO PARTICIPA EN
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE
REGLAMENTOS INTERNOS DE
ANGLO AMERICAN CHILE

FESUMIN INTEGRA MESA DE
TRABAJO CON GOBIERNO POR
CRISIS SANITARIA EN MINERAS

LA PREVISIÓN SOCIAL BAJO LA
MIRADA DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

EDITORIAL



Ya no es un secreto que el trabajo a distancia, o también llamado teletrabajo, es una realidad que llegó para quedarse en gran parte de la industria minera de nuestro país, y sabemos que Anglo American no es la excepción.

Sin embargo, también debemos decir que para el caso de nuestra compañía esta modalidad de trabajo no fue implementada únicamente a causa de la pandemia que hoy nos afecta, por el contrario, es una iniciativa que viene desde mucho antes y comenzó a materializarse el año 2017 cuando se estableció el primer plan piloto que permitió a los supervisores de jornada administrativa realizar una vez a la semana trabajo a distancia.

Traemos esto a colación para enfatizar que este tema no es nuevo en nuestro trabajo sindical ya que, desde las primeras conversaciones en torno a incorporar esta modalidad, hemos estado ocupados como Sindicato en

velar porque cada decisión que se tome al respecto no menoscabe el trabajo que con esmero y compromiso hace cada uno de los supervisores y supervisoras en Anglo American. Esto quiere decir que llevamos más de cuatro años atentos y aportando, desde la mirada de los trabajadores y trabajadoras, la implementación del teletrabajo que por supuesto, se vio acelerada por el estallido social del 18 de octubre de 2019 y luego, por la crisis sanitaria y la nueva ley aprobada.

Sin embargo, a pesar de la premura que ha impuesto la contingencia para implementar el trabajo a distancia, desde nuestro Sindicato no hemos escatimado medios y gestión para poner en alerta a la Compañía cualquier situación que se pudiera considerar poco equitativa.

Ejemplo de aquello ha sido nuestra constante preocupación por las asignaciones monetarias para la supervisión que desarrollan sus labores a distancia y que no las estaban recibiendo todos. A través de nuestro estilo dialogante hemos exigido a la

compañía resolver a la brevedad esta inequidad.

También hemos levantado la inquietud sobre los gastos adicionales asumidos por la supervisión para contar con elementos básicos de trabajo al tener que laborar desde sus hogares. Del diálogo con la compañía estamos próximo a tener noticias.

Para nosotros, el teletrabajo y sus efectos en la compañía y en sus trabajadores y trabajadoras, es un tema de suma relevancia que, pensamos, debemos discutir entre todos, con voluntad, pero también apegados estrictamente al bienestar de los trabajadores y al rol que nos corresponde cumplir a cada uno en nuestra compañía.

Seguiremos velando por esto y también por las condiciones que en un futuro cercano tendrán que afrontar quienes deban volver a faenas en la medida que vayamos superando la crisis sanitaria.

SINDICATO PARTICIPA EN REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE REGLAMENTOS INTERNOS DE TODO ANGLO AMERICAN CHILE

Fotografía: portalmienero.cl



Es de conocimiento en el mundo laboral y sindical que el reglamento interno de una compañía tiene una gran relevancia, toda vez que, en este documento, se estipulan los deberes y limitaciones a los que deben ceñirse todos los trabajadores con relación a sus labores y a la convivencia dentro de la empresa.

Entendiendo la importancia de esto, nuestro Sindicato participó activamente en una actualización y revisión crítica de los tres reglamentos internos de Anglo American. Estos reglamentos no solamente corresponden a Minera Los Bronces, sino que atañen a gran parte de Anglo American Chile.

Dicha gestión es relevante porque da cuenta que nuestro Sindicato, además de proteger los derechos de sus socios y socias, tiene la capacidad de negociar y representar a todas y todos los trabajadores de la compañía, independiente del lugar en el que cumplan sus funciones.

Al respecto es importante recordar que nuestra compañía opera en nuestro país con tres RUT correspondientes a Anglo American Marketing Limited (RUT N° 59.277.220-5), Anglo American Technical & Sustainability Services (RUT N° 59.280.370-4) y Anglo American Chile Ltda (RUT N° 77.905.330-K).

Para cada una de estos RUT, nuestro Sindicato llevó a cabo su trabajo de revisión de los reglamentos internos con la finalidad de resguardar los intereses de las y los trabajadores, aportando a que esta herramienta técnica y legal, establezca las normas de funcionamiento de la Compañía de la manera más justa y eficiente posible.

Hay que recordar que la obligatoriedad de los reglamentos internos está descrita en el Código del Trabajo y que toda compañía, independiente de la cantidad de trabajadores y trabajadoras, debe tenerla. Además, es también obligación revisarla una vez al año en conjunto con el comité paritario o

representantes de los trabajadores, para realizar los cambios u observaciones pertinentes, o en caso contrario, dejar el documento inalterable por un año más.

En este proceso nuestro Sindicato aportó con su experiencia y conocimiento de cada una de las faenas y áreas de la Compañía, para que en los tres reglamentos internos queden plasmado los deberes, limitaciones y normas de convivencias adecuadas y justas para todos los trabajadores y trabajadoras en todas las áreas de Anglo American en Chile.

Normativa vigente de la ACHS

Según informa la Asociación Chilena de Seguridad, los componentes que deben estar en el reglamento interno son los siguientes:

Aspectos que se deben incluir

Respecto a la higiene y seguridad, el reglamento interno debe establecer obligaciones para los trabajadores, tales como:

- Uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal (EPP).
- Conservación y buen uso de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la prevención de riesgos.
- Obligatoriedad de dar cuenta de cualquier síntoma de enfermedad profesional y de todo accidente que sufra, independiente de su gravedad.

Además, el documento debe enumerar aquellos actos o acciones que no se le permitirán al personal al constituir un riesgo para sí mismo o para el resto de los trabajadores. Estas restricciones dependerán de las características de la empresa, siendo algunas de las más comunes, limitaciones respecto a:

- Introducir bebidas alcohólicas al lugar de trabajo y realizar labores bajo la influencia del alcohol
- Retirar o dejar inoperantes los dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa
- Destruir o deteriorar el material de difusión, de todo tipo, destinado a la prevención de riesgos
- Operar o intervenir maquinarias o equipos sin la autorización correspondiente
- Ingerir alimentos o fumar en áreas de trabajo donde existan riesgos de intoxicación

Sobre las normas de orden

Las empresas que cuentan con diez o más trabajadores deben agregar al reglamento de higiene un anexo con aspectos relativos al orden. Sobre esto, el artículo n° 154 del Código del Trabajo establece que al menos se debe hacer mención a:

- La hora en que comienza y termina la jornada laboral, siendo específicos con el caso de los turnos
- Tiempos de descanso
- Tipo de remuneración
- Lugar, hora y día de pago de las remuneraciones
- Identificar los cargos ejecutivos o dependientes a los cuales puedan recurrir los trabajadores para plantear sus peticiones, consultas y/o sugerencias.

FEDERACIÓN DE SUPERVISORES DE LA MINERÍA PRIVADA INTEGRA

MESA DE TRABAJO CON GOBIERNO POR CRISIS SANITARIA



Fotografía: Fesumin

Un elemento que caracteriza a los sindicatos de supervisores de la minería es la búsqueda permanente del dialogo y el trabajo conjunto para lograr soluciones eficientes y justas para todas y todos los trabajadores.

Con esta convicción nuestra Federación de Supervisores de la Minería Privada, FESUMIN, junto a otras organizaciones sindicales mineras reunidas en la Coordinadora de Trabajadores de la Minería, CTMIN, luego de intensas gestiones lograron establecer una mesa de trabajo junto al Gobierno, para abordar la crisis sanitaria y sus efectos en la minería.

La mesa se constituyó el miércoles 8 de julio, fecha en la cual, las federaciones integrantes de CTMIN se reunieron con el Subsecretario de Minería Ricardo Irarrázaval y el Director Nacional de Sernageomin Alfonso Domeyko.

En dicho encuentro los dirigentes sindicales, entre ellos Miguel Fernández, Presidente de FESUMIN y secretario de nuestro Sindicato, plantearon a las autoridades una serie de temas que se resumen en cinco importantes puntos:

- 1.- Datos, fuentes de información y transparencia.
- 2.- Protocolos y criterios básicos comunes y transversales.
- 3.- Situación en ciudades mineras críticas: Calama, Antofagasta, Iquique, Rancagua.
- 4.- Trabajadores de actividades declaradas esenciales (como salud, aseo, seguridad, energía, agua, minería) y que estén obligados a realizar trabajo presencial para cumplir sus funciones, en caso de contagio éste sea considerado como de origen laboral, y lo cubra la 16.744. A menos que se demuestre lo contrario, según criterios de trazabilidad.
- 5.- Jornadas de Trabajo.

Especialmente sensible ha sido el caso de la gestión de la pandemia que se ha llevado a cabo en las faenas mineras de Calama y Antofagasta, dos lugares en que los contagios por

Covid-19 se han elevado considerablemente, lo que ha generado preocupación en la ciudadanía y amplia repercusión mediática. De hecho, nuestro secretario y Presidente de FESUMIN ha sido permanentemente requerido por la prensa antofagastina para entregar la opinión de la Minería Privada.

Opiniones Dirigentes

Luego de la reunión con las autoridades Gustavo Tapia, Presidente de la Federación Minera, manifestó que "pusimos sobre la mesa nuestro descontento sobre el trabajo que ha hecho el Gobierno y las empresas, respecto a la prevención para evitar los contagios. Porque tenemos muchas discrepancias, y entregamos los antecedentes que manejamos como sindicatos, como lo dispersos que son los protocolos y la falta de ellos en algunos casos".

Además agregó que "nuestro principal logro fue acordar reuniones periódicas, y que en lo posible se transforme en una mesa Tripartita con la participación del Consejo Minero, que es lo que falta hasta ahora. Así que fue bastante provechosa y beneficioso este acercamiento. Sin duda, siempre existirán miradas distintas, pero tratándose de la vida y seguridad de los trabajadores, no puede haber doble mirada, así que en ese sentido también lo dejamos claro".

Por su parte, Miguel Fernández, presidente de FESUMIN, indicó que "como CTMIN hemos solicitado hace meses el poder participar de una mesa de trabajo tripartita, en donde se pueda establecer un protocolo universal y transversal asociado al COVID-19, para los trabajadores de la minería". Además, respecto de la reunión sostuvo que "el pasado miércoles pudimos tener una reunión en donde escucharon nuestra petición y se acuerda una mesa, la cual tendrá la primera reunión esta semana para acordar la estructura, cómo vamos a trabajar, y cuál será la agenda temática".

En cuanto al trabajo que viene, Fernández aclaró que "el subsecretario quedó con la tarea de conversar con el Consejo Minero y ver la factibilidad de su participación, así como de obtener las cifras de los contagios actuales en la industria minera, lo cual sería conversado y analizado con la información que tenemos como organizaciones de trabajadores, para poder comenzar a trabajar de forma inmediata en esta mesa como industria minera".



Fotografía: Antofagasta TV

PREVISIÓN SOCIAL: MODELO CHILENO V/S MODELO PROPUESTO POR LA OIT



A propósito de la discusión que se está dando en el Congreso Nacional respecto del retiro del 10% de los ahorros previsionales, nos preguntamos cuál es el piso mínimo que establece la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para la seguridad social y previsional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Por supuesto, la manera de concebir la seguridad social de la OIT se encuentra muy alejada de lo que actualmente tenemos en Chile con el sistema de AFPs.

Al respecto, el economista Marco Kremerman explicó en televisión, y en menos de dos minutos, cómo debería funcionar el sistema previsional chileno en base a lo que establece la OIT.

En primer lugar, Kremerman sostuvo que "el edificio previsional de nuestro país debe construirse sobre a base de una pensión universal ciudadana financiada por el estado. Esta pensión, "tiene que ser un monto no arbitrario, por lo menos tiene que estar cercano al sueldo mínimo que hoy alcanza los 320.500 pesos, para ser coherentes con los estándares".

Actualmente en nuestro país no se entregan pensiones universales. En referencia al sueldo mínimo, sostiene Kremerman "estamos cortados en el 60% del sueldo mínimo. El monto para la jubilación, dependiendo de la edad, oscila entre 137 mil pesos y 160 mil pesos, no existe un pilar universal".

Por supuesto, estas cifras no aseguran que un adulto mayor pueda satisfacer sus necesidades básicas cuando jubile. Por

esto, agrega Kremerman, "ningún político puede estar en desacuerdo con un pilar universal o pensar esto como una amenaza, al contrario, es fundamental para la libertad y la democracia."

Después, explicó Kremerman, sobre el pilar universal debe construirse lo más importante: el seguro público. Esto se trata del sistema de seguridad social clásico, y "aquí está el reparto", enfatiza Kremerman.

La idea es que "todos coticemos en una institución pública en la que tengamos confianza, pueden ser el Banco Central, el Instituto de Previsión Social u otras instituciones autónomas que se pueden crear".

El seguro público funciona bajo la lógica del reparto, es decir, "las cotizaciones que se reciben ayudan a pagar las pensiones de quienes jubilan". En este sentido, "la institución de confianza no se gasta todo el dinero, asegura un monto de reserva y hace crecer los excedentes, porque el resto de los recursos los ocupa en pagar pensiones" y aquí vendría la segunda parte del edificio, la seguridad social, es decir, que las personas reciban una jubilación que permita vivir con tranquilidad.

Esta manera de edificar la seguridad social parece ser extraña para Chile o por lo menos, algo muy distante, y es así porque, explica Kremerman "en Chile ninguna persona de menos de 57 años conoce la seguridad social, porque nunca la ha vivido".

En tanto, el tercer piso del edificio previsional serían precisamente las AFPs o cuentas individuales, cuyo ahorro puede ser voluntario u obligatorio, según se acuerde.

El caso chileno es muy distinto, el primer piso del edificio previsional está constituido por una pensión solidaria que llega al 60% de la población con un máximo de 165 mil pesos, luego hay un segundo piso vacío (es decir, no hay piso de seguridad social) y en el tercer piso se encuentran las AFPs.



Fuente: viñeta del dibujante Liniers (Ricardo Sirri)