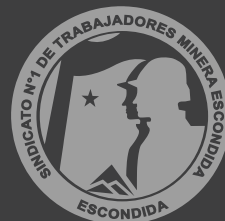


Antawara

REVISTA

Publicación Oficial Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida



Edición N° 52

Junio de 2022

www.sindicatoescondida.cl

CON UNIDAD, ORGANIZACIÓN Y CONFIANZA

Logramos el mejor contrato colectivo de la Minería Chilena



7 Luis Muñoz G. y su larga lucha contra el Coronavirus



27 Histórico alto precio del cobre



32 Día Internacional del Trabajador



36 Matanzas de Trabajadores de la Plaza Colón



EDITORIAL

Con gran satisfacción, el Directorio entrega a todos y todas ustedes, socios y socias y sus familias, la presente edición de revista Antawara después de no ver la luz nuestro medio institucional desde septiembre de 2019.

Harta agua ha pasado bajo el puente del acontecer mundial, nacional y de nuestro Sindicato en estos más de 2 años, pero hoy, más allá de las amarguras, conflictos y desgracias vividas, en esta ocasión nos comunicamos diciendo con convicción y firmeza que las Patas y Patos Negros tenemos la mayor motivación para continuar engrandeciendo la historia de nuestra organización y para fortalecer la lucha por nuestros intereses y los de nuestras familias.

En el ejemplar que tienen ante ustedes, podrán encontrar un apretado resumen de lo que fue el más importante logro y avance de nuestro Sindicato en el último tiempo, nuestro nuevo contrato colectivo, obtenido en una negociación reglada que podemos calificar de histórica dentro de la minería chilena, por los significativos mejoramientos alcanzados, dejando una elevada vara para que los compañeros y compañeras de otras empresas, nacionales y transnacionales, puedan tener una base y guía para alcanzar mejores condiciones y beneficios contractuales.

Lo conquistado en la negociación colectiva es fruto de todas ustedes, socias y socios; fue posible por la convicción y confianza puesta en este Directorio, por el permanente apoyo que nos han entregado y especialmente porque esta vez, como estrategia de la negociación, tuvieron que soportar tensos silencios y esperas, originando cierto grado de nerviosismo que a algunos de ustedes les hizo dudar de lo que estaba sucediendo en la mesa de negociaciones.

Pero salimos adelante, y hoy, todos nosotros y nuestras familias, estamos gozando de importantes mejoramientos de remuneraciones y de mejores y más amplios beneficios, lo que nos costó un sostenido y arduo trabajo durante largos años. Entre estos valiosos avances se cuentan, por ejemplo, el programa de ascensos y promociones, el plan de salud y el incremento del número y monto de las becas de estudio, equiparándolas en justicia con lo que la compañía disponía para nuestros compañeros supervisores.

Muchísimas gracias compañeros y compañeras, por delante tenemos la responsabilidad de seguir construyendo el futuro de la empresa y de continuar escribiendo con esfuerzo, talento y con nuestro sello y prestigio sindical la larga historia de lucha y conquistas de las y los mineros chilenos, marcando la pauta y levantando el nivel que permita a toda la clase trabajadora chilena acceder a mejores condiciones laborales y a un bienestar material y mental que todos en justicia merecemos.

Directorio

Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida

CRISIS ECONÓMICA CÓMO AFECTA TU BOLSILLO Y CÓMO SOLUCIONARLO

- Tienes deudas atrasadas o simplemente pagas más de lo que ganas.
- Estás cansado de los llamados de cobranzas, los correos indicando embargos y las penas del infierno.
- Perdiste tu trabajo y no tienes como solventar tus propios pagos ni hablar de deudas.

Si estás en algunas de estas situaciones o en alguna muy parecida, te contamos cómo solucionar los problemas asociados a las deudas:

1. Busca la asesoría inmediata de un especialista en la materia, ten presente que el tiempo es crítico, puede hacer la diferencia, tal cual como lo es diagnosticar un cáncer a tiempo, entre más tiempo pase, se ramifica más y las consecuencias son peores.
2. Infórmate acerca de las soluciones como la NUEVA Ley de Quiebras:

¿Cómo te ayuda la Ley de Quiebras?

La Ley de Quiebras te ofrece un procedimiento legal, el cual te ayuda a partir de cero, es un borrón y cuenta nueva financiero. La quiebra elimina tus deudas a cambio de tus bienes. Mucha gente tiende a pensar, "yo no tengo auto ni casa, por ende la quiebra no me sirve". Afirmar el abogado Alfredo Trentini: Ese concepto es erróneo, cuando se habla de bienes, estos pueden ser cualquier cosa que sea de tu propiedad, ejemplo un televisor, una radio, un refrigerador, una lavadora, un sillón, etc. Las camas, las cocinas, la ropa y los comedores SIEMPRE quedan fuera de cualquier tipo de embargo o incautación, la ley los protege, por ser indispensable para toda persona.

El procedimiento se tramitará ante un tribunal y tendrá como resultado final una sentencia de un juez, la cual eliminará todas tus deudas, quedando el solicitante del proceso sin deudas en Chile. Con posterioridad a esta sentencia, el exdeudor también es eliminado de Dicom y los demás registros de mora. Hoy estamos más cerca de ti y llevamos la justicia a domicilio, conoce nuestras oficinas móviles y simplifica aquello que resulta ser imposible a veces por temas de tiempo.



Uribe 636 oficina 803 – Antofagasta
Colón 352 of 502, La Serena.
Prat 199, local 103, Concepción

www.estoyenquiebra.cl
contacto@estoyenquiebra.cl
+56 940 075 374

INDICE

- 04 El mejor Contrato Colectivo de la Minería Chilena.
- 07 Luis Muñoz González, afectado por coronavirus
- 09 Programa de Ascenso y Promociones
- 22 Hasta siempre compañeros y amigos de Minera Escondida.
- 25 Resumen: Las condiciones y Beneficios de los planes de egreso extraordinarios.
- 29 La clase trabajadora perjudicada por la pandemia.
- 32 Día Internacional del Trabajador, Día de Mártires.
- 36 Matanzas de trabajadores de la Plaza Colón y de Oficina Salitrera .
- 38 Huelga del año 2006

REVISTA ANTAWARA N° 52 CRÉDITOS

Publicación oficial del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda.
Cuenta con edición impresa y digital que se distribuye de manera gratuita a todos sus socios y socias.

COMITÉ EDITORIAL

Directorio del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda.

PERIODISTA A CARGO

Héctor Araya Gálvez

CONTACTOS Y SUGERENCIAS

Jaime Thenoux Ciudad
jaime.thenoux@sindicatoescondida.cl
Teléfono +569 95417969

DIRECCIÓN

Galleguillos Lorca N° 1674, Antofagasta, Chile
Facebook: Sindicato N1 Escondida
Twitter: @SindicatoMel

IMPRESIÓN

Sergraf Ltda. Calle Calama 150 · Antofagasta
www.sergraf.cl

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Karina Tello C.

EN LA NEGOCIACIÓN DE 2021 LOGRAMOS EL MEJOR CONTRATO COLECTIVO DE LA MINERÍA CHILENA

En la negociación colectiva reglada del año pasado se lograron importantes avances largamente deseados, siendo el Sindicato capaz de defender todos los beneficios históricos y sobre ellos conseguir mejoramientos significativos, todo ello gracias al cerrado respaldo que socios y socias le entregaron al Directorio, aprobando casi por unanimidad la oferta final de la compañía.

La importancia de negociar reglamentado

Este nuevo hito pone en evidencia, una vez más, lo fundamental que resulta utilizar la vía de la negociación colectiva reglada, versus el gran equívoco en que siguen incurriendo compañeros de otros sindicatos del rubro minero, al sentarse a acordar mejoramientos con las empresas de manera anticipada, antes de las fechas vencimiento de los contratos. Negociar reglamentado, brinda, como lo especifica la ley, la posibilidad acogerse a huelga si así se considera pertinente para la defensa de los intereses de las y los trabajadores, equiparando la correlación de fuerzas entre el empresariado y los trabajadores, valiosa herramienta que en esta ocasión no fue necesario utilizar, ya que se obtuvo el mejor contrato colectivo de la minería chilena sin apelar a ella.

Patricio Tapia L., Presidente del Directorio



Mejoramientos de Beneficios

En seguida, damos a conocer los mejoramientos de beneficios y de las modificaciones de contrato que nos han permitido obtener significativas ganancias con respecto al contrato anterior:

El Programa de Ascensos y Promociones, con el que se puso término a la “dedocracia” que utilizaban algunas jefaturas, permitió que el año pasado 433 compañeros y compañeras hayan sido encasillados y promovidos a cargos superiores, mientras que 159 recibieron bonos de reconocimiento a la especialidad.

El seguro de vida colectivo de invalidez total (2/3) tuvo un incremento de 33%, pasando de 2.250 UF a 3.000 UF (Monto Mínimo).

La ayuda mortuoria al trabajador o familiar directo (cónyuge, hijos, padre y/o madre), se aumentó un 39%, incrementándose de 936.380 pesos a 1.3000.000 pesos.

Al permiso por fallecimiento se agregaron 3 días, incorporándose al hijo en gestación.

Se estableció un seguro de vida escolar, que paga beneficios a los hijos (financiado en partes iguales) de 50 UF por hijo en nivel prekinder, 75 UF en educación básica y media y de 150 UF en educación superior.

La definición de cargas familiares se amplió por única vez a nietos que estén al cuidado personal del trabajador por resolución judicial, hasta que el padre o madre respectivo sea carga legal del trabajador. Se aplica a nietos que estén en esta situación al 1 de agosto de 2021.

Mejora de beneficios por condiciones de trabajo

El bono tutores y programa se incrementó desde 74.184 pesos a 80.000 pesos.

El bono de movilización de quienes residen fuera de Antofagasta creció un 12,5%, pasando de 71.142 pesos a 80.000 pesos.

El bono de prácticas operacionales se incrementó de 13.579 pesos a 17.000 pesos, lo que implica un incremento promedio mensual de 52.033 pesos.



Socios en Asamblea

El bono de registro de asistencia, se garantizó el pago por 6 meses al 100%. En dicho plazo la compañía revisará las dificultades operativas del control de asistencia, para su mejora.

El bono colación en terreno tiene un monto mensual de 30.906 pesos, aproximadamente, pagándose a los mantenedores de terreno del área mina, a condición que no realicen sus colaciones en turno nocturno en casinos o comedores.

Mejora de beneficios en educación

La beca de estudio del trabajador que administra el Sindicato aumentó de 12 a 47 becas, con un monto por beca de 1.702.000 pesos.

Las becas de excelencia académica para hijos e hijas que son carga legal del trabajador, se incrementaron de 15 a 31 becas, cubriendo la totalidad del costo de la matrícula y aranceles.

El fondo de estudio para cónyuges subió 38.200.000 pesos por año.

En cuanto a las becas y asignaciones para estudios de hijos de trabajadores, a nivel universitario tuvo un incremento de 23%, aumentando a 4.168.000 pesos, nivelando al mismo monto del beneficio que reciben los hijos de supervisores.

En todos los demás niveles educacionales en que haya pago a establecimientos, se produjo un incremento real del 10% sobre lo actual, mientras que el beneficio para los hijos que estudien en escuelas matrices, nivel superior y medio, el incremento fue un 5% real, y para los hijos de todos los niveles que estudien en establecimiento en que no se efectúe pago el aumento fue de 3,6% real.

Mejora de beneficios en salud

En coberturas de salud, se aumentó para autismo y asperger la cobertura ambulatoria, psicológica, psicopedagógica de 80% con tope de 100 UF anuales; el tope anual de la hospitalización psiquiátrica se aumentó de 84 UF a 100 UF; para cobertura

de cirugía bariátrica desde IMC 30 para trabajadores con restricción de altura (DS28), aplica copago de 1.200.000 pesos de costo del trabajador, y se incorporó Urgencia Móvil a la ciudad de Calama

También se fijó cobertura al 100% para equipo de soporte respiratorio en todos los casos en que la prescripción médica esté aprobada por contraloría de Medimel bajo el ítem de prótesis, y la Mutua continúa con entrega al 100% de casos DS28; se aumentó a 2 intentos la inseminación artificial, y se incrementó el tope de cobertura siquiátrica y psicológica anual de 42 UF a 50 UF.

Plan habitacional

En el Plan Habitacional se ajustó el procedimiento para permitir que el 100% del fondo sea empleado en cada año, y se fijó en 5 meses el plazo para concretar el beneficio desde que se formalice la asignación, estableciéndose un plazo para postular de 30 días a contar del inicio del año fiscal y 30 días para seleccionar y comunicar a los beneficiarios, además de definirse la confección de una lista de seleccionados y una lista de espera. En caso de que los seleccionados no concreten el beneficio o renuncien al mismo, automáticamente a medida que se produzcan las renuncias o no uso, serán reasignados a los postulantes de la lista de espera, sin nuevo proceso de postulación.

Beneficios por antigüedad y egresos

En cuanto al reconocimiento por 20 años, se asumió el compromiso de efectuar el reconocimiento para los años fiscales 2021, 2022 y 2023, y se entregará el reconocimiento de reloj para los socios y socias que no recibieron en el año 2019.

En el plan de egresos por edad se entregarán 30 cupos adicionales, por única vez en el año fiscal 2022, a los 20 cupos existentes, manteniéndose para los otros años los 20 cupos anuales. A ello se suma el que se incrementó el aporte de jubilación a 10,4 UF mensuales, con tope de 1.000 UF.

Para el plan de egresos por salud, se estableció que los socios y socias que se acojan a él dentro de los 6 meses desde que se es convalidado por DS 28 o dictaminada la invalidez, se entregan adicionalmente 6 meses de sueldo base, zona y casa y 6 meses de cobertura adicional a la salud.

Adicionalmente, se aumentó el aporte de jubilación a 10,4 UF mensuales, con tope de 1.000 UF, y se acordó un incremento de la indemnización por renuncia, por mutuo acuerdo, caso fortuito y fuerza mayor, de 22 a 25 años.

Bonos variables

El monto base del bono de producción subió de 305.000 pesos a 350.000 pesos, mientras que el piso se incrementó de 152.500 pesos a 240.000 pesos.

Para ejemplificar el impacto de este mejoramiento, cabe señalar que el monto promedio del bono de producción en los 36 meses del contrato colectivo anterior fue de 314.848 pesos, en cambio con el nuevo contrato colectivo el monto promedio de este bono será de 502.177 pesos, lo que implica una diferencia a favor de 187.329 pesos. Por otra parte el, el nuevo monto base del bono de gestión subió a 1.277.036 pesos, en tanto que en el contrato colectivo anterior era de 1.176.036 pesos. El gran impacto que este mejoramiento tiene queda en evidencia al ver que el promedio pagado durante la vigencia del anterior contrato colectivo fue de 2.239.226 pesos. En cambio, bajo el nuevo contrato el bono pagado en octubre pasado fue de 3.050.695 pesos, una suma favorable de 811.469 pesos.

En cuanto al bono de resultados excepcionales, su monto se niveló con el valor que reciben los supervisores, comenzando a regir a contar del año fiscal 2022, con los siguientes incrementos:

- Cumplimiento de 96,50%, aumentó en 155.413 pesos
- Cumplimiento de 97%, aumentó en 172.681 pesos
- Cumplimiento de 98%, aumentó en 207.352 pesos
- Cumplimiento de 99%, aumento en 241.753 pesos
- Cumplimiento 100%, aumentó en 276.287 pesos
- Cumplimiento igual o mayor a 101%, aumentó en 552.579 pesos.

En cuanto a los avances obtenidos en materia de ascensos y promociones, ver nota aparte en las páginas 9 y 10 de esta revista.

LUIS MUÑOZ GONZÁLEZ, DE OPERACIONES MINA, DIO UNA TENAZ LUCHA SUPERANDO UNA GRAVÍSIMA CONDICIÓN DE SALUD AFECTADO POR CORONAVIRUS



Luis Muñoz

Fue una dura y angustiada lucha la que tuvo que dar nuestro socio y compañero Luis Muñoz González, después de que mientras estaba de turno, durante la navidad del año 2020, comenzó a manifestar síntomas que obligaron a su atención y realización de PCR en la misma mina, comprobándose que esos malestares eran producto de que se había contagiado con el coronavirus.

Tras ser enviado a su domicilio con cuarentena, y con el paso de los días, Luis Muñoz comenzó a ver agravada su salud, debiendo ser trasladado de urgencia, el 27 de diciembre, a la Clínica Antofagasta, en donde permaneció hospitalizado desde ese día hasta septiembre de 2021, tiempo en el que estuvo internado durante 4 meses y medio en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI).

Una lucha tenaz

El virus impactó en Luis Muñoz con una dureza y gravedad extremas, tanto que a su esposa, Alicia Romo Chuy, el equipo médico le sugirió en dos ocasiones que fuera a despedirse porque él se encontraba en tan malas condiciones que era posible que falleciera.

¿Y cómo fue posible, entonces, que no ocurriera lo que los médicos pensaban que podía suceder?

El mismo Luis, contó en su hogar a Antawarta que si no falleció

y salió adelante fue nada más que por el inmenso apoyo que recibió de todos quienes para él son importantes: su familia, integrada por Alicia Romo y sus 3 hijos Álvaro, Hansel y Luis, además de nueras y nietas; por sus compañeros de Operaciones Mina, especialmente de sus yuntas Mauricio Aguirre y Aliro Barraza; del baile religioso al cual pertenece, Español de Antofagasta; de Escondida, especialmente de su jefe Patricio González; de nuestro Sindicato, a través de la constante preocupación del director Juan Rivas Flores, y de las jefaturas del equipo médico que lo atendió en la Clínica, la Dra. Marcia Aguirre y el doctor Robles, pues todas aquellas preocupaciones y atenciones de la ciencia médica y de las "buenas vibras" y rezos que abogaron por él, de alguna manera le entregaron la fuerza para superar esta pandemia que tantas vidas ha costado a nivel del país y del mundo.

Inmovilizado y con una amnesia severa

Respecto de ese apoyo que Luis Muñoz piensa que le insufló fuerzas y ánimo para recuperarse, destaca el que su esposa Alicia fue a visitarlo todos y cada uno de los días de su hospitalización, ayudándolo a que saliera de la inconciencia en que se mantuvo durante su permanencia en la UCI, una amnesia severa en que no podía ubicarse en el tiempo ni podía recordar que tenía una familia, y sin siquiera reconocerla a ella como su esposa y compañera de toda una vida.

A esa grave condición se suman el que Luis Muñoz tampoco podía hablar, por la traqueotomía que afectó sus cuerdas vocales, ni tampoco podía mover ninguna parte de su cuerpo, lo que reconoce le provocaba una impotencia e inseguridad que nunca antes sintió ni imaginó que podía llegar a afectarle.

Pero de esa agobiante y grave condición, prácticamente apesada su conciencia y voluntad en un cuerpo que no podía realizar movimientos ni tampoco expresar en palabras lo que le molestaba o lo que necesitaba, fue gradualmente saliendo adelante por las atenciones médicas, de enfermería y kinesioterapia, y por la fe y buena voluntad de cientos de amistades y compañeros de trabajo, no solo de él, sino que compañeros de trabajo de sus hijos, quienes prácticamente movilizaron a Antofagasta para conseguir, en los momentos de mayor gravedad, y debido a que varios de sus órganos se vieron afectados por el virus, 30 donantes de sangre, para luego descender esa necesidad a 2 donantes por semana.



Luis Muñoz G., junto a su esposa Alicia y a su hijo mayor Álvaro

Además él reconoce y agradece los cientos los ruegos que se efectuaron en múltiples cadenas de oración, pidiendo el mejoramiento de su salud, a lo que su hijo Álvaro cuenta que como no podía ingresar a la Clínica a visitarlo (porque solo lo podía hacer su madre), se quedaba al exterior, frente a la Clínica, y orando y mandándole fuerza para que venciera la enfermedad y pudiera volver a casa.

Un mensaje para los compañeros de trabajo

En su hogar, rodeado del cariño, cuidado y apoyo de su familia, aún con problemas que no le permiten hacer su vida con normalidad, como el tener una pequeña abertura en la garganta (por la traqueotomía) la que gradualmente irá cerrando, y por la insensibilidad que persiste en la parte inferior de sus piernas y en los pies, lo que lo obliga a caminar muy lentamente apoyándose en un andador clínico, Luis quiso enviar un mensaje a todos los trabajadores y trabajadoras de Escondida, especialmente a quienes aún piensan que el virus es una invención en el contexto de una supuesta conspiración mundial, o para quienes se descuidan pensando que la pandemia se acabó, invitándoles a que se vacunen,

porque si bien la vacuna no impide el contagio, sí combate al virus, ayuda a que los síntomas sean más leves y a que no se tengan las consecuencias graves que él tuvo, considerando que se contagió en diciembre de 2020, cuando las vacunas aún no estaban en aplicación. A la vez recomienda a todos que mantengan el uso de la mascarilla, el uso de alcohol gel y el permanente lavado de manos, así como también que eviten acudir a lugares donde haya aglomeraciones de gente, pues es allí donde ronda el virus y contagia.

“El virus existe y provoca graves problemas. No deseo que nadie tenga que pasar lo que pasé, especialmente por lo que tuvo que vivir mi familia. El coronavirus no hace distinciones y nos afecta a todos por igual, y una vez que te contagiaste ya no hay nada que hacer, te dio y no hay vuelta que darle. Por eso les digo que debemos cuidarnos entre todos, poniéndonos la vacuna, porque al vacunarse uno está ayudando a evitar que los demás se contagien y enfermen”, fueron las palabras con que Luis Muñoz González, compañero de Operaciones Mina con 27 años de antigüedad en la empresa, terminó la entrevista que le brindó al equipo de revista Antawara.

EN ADELANTE PRIMARÁ EN ESCONDIDA LA JUSTICIA Y EL MÉRITO A LA HORA DE REALIZARSE LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES

El 13 de agosto del 2021 se firmó nuestro contrato colectivo, donde uno de los puntos más importantes y relevantes que los socios y socias pidieron que el Directorio sacará adelante fue establecer un programa de Ascensos y Promociones para el desarrollo de carrera dentro de la empresa, ya que históricamente la compañía tenía todo el control y potestad sobre los asociados, pudiendo la supervisión controlar, amedrentar y ascender y promover de formar “dedocrática” a quienes mejor la pareciera, sin basarse en hechos objetivos y en el mérito y capacidades reales.

Por eso es que el Sindicato se preparó sólidamente para llegar a establecer el nuevo procedimiento de desarrollo de carrera de que disponen los socios y socias, para que así, de una vez por todas, los ascensos y promociones sean acorde al desempeño individual, objetivo y real de cada uno, en cuyo cumplimiento el Directorio tiene la posibilidad de realizar una constante gestión sindical para la correcta implementación de las reglas establecidas.

No se debe olvidar que establecer este programa es una de las principales aspiraciones logradas, una que siempre estuvo contenida en los proyectos de contrato colectivo con que el Sindicato se sentó a la mesa de negociaciones, reconociendo la compañía que el desarrollo laboral es una inversión que la beneficia tanto a ella como a los trabajadores y trabajadoras, porque hace avanzar el desempeño y la productividad, y porque mejora las habilidades, actitudes y el conocimiento.

PROGRAMA DE ASCENSOS Y PROMOCIONES

El más importante logro en la historia de nuestro Sindicato



QUE ES LA PROMOCIÓN

La promoción es el paso de una categoría a otra: de Categoría General a Categoría Especialista y de esta a Categoría Avanzada.

Los elementos a considerar para ser promovido de categoría son:

- Que haya disponibilidad de vacantes. De haber más postulantes que vacantes primará la antigüedad, en cada categoría,
- No tener amonestaciones en los últimos 12 meses,
- No haber sufrido accidentes de trabajo calificados como responsabilidad del trabajador en los últimos 12 meses,
- Tener una evaluación de desempeño de nota 3 o superior,
- Presentar una asistencia mínima de 80% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias pre y postnatal y el tiempo de permiso otorgado a la mujer embarazada a causa de la contraindicación médica para realizar trabajo en gran altura geográfica por hipobaría intermitente crónica,
- Obtener la certificación en la escala, mediante una evaluación de las competencias para identificar el dominio y conocimiento del cargo. En el caso de no aprobar la evaluación, para certificar se debe asistir a un curso de capacitación.

Histórico número de ascensos y promociones

Y el programa ha arrojado ya sus primeras consecuencias positivas, porque al 31 de marzo 1.137 socias y socios han sido ascendidos y promovidos, superándose la no implementación de los cursos para obtener la certificación que de acuerdo contrato en octubre de 2021 debían estar corriendo.

Por ello es que el Directorio debió exigir el presidente de la empresa, James Whittaker, que se cumpliera con lo pactado, disponiendo este que con fecha 31 de marzo de este año, todo trabajador y trabajadora que cumpliera con los requisitos para ser ascendido o promovido lo fuera sin la exigencia de cumplir con la certificación, realizándose además el pago retroactivo respectivo a diciembre de 2021.

PROGRAMA DE ASCENSOS Y PROMOCIONES

El más importante logro en la historia de nuestro Sindicato



LOS REQUISITOS PARA ASCENDER SON LOS SIGUIENTES:

- Tener más de 3 años en la escala dentro del nivel,
- No tener amonestaciones en los últimos 12 meses,
- No haber sufrido accidentes de trabajo calificados responsabilidad del trabajador en los últimos 12 meses,
- Tener una evaluación de desempeño de nota 3 o superior,
- Tener asistencia mínima de 80% durante los últimos 12 meses, excluyendo licencias pre y postnatal y el tiempo de permiso otorgado a la mujer embarazada a causa de la contraindicación médica para realizar trabajo en gran altura geográfica por hipobaría intermitente crónica,
- Obtener la certificación en la escala, mediante una evaluación de las competencias para identificar el dominio y conocimiento del cargo. En el caso de no aprobar la evaluación, para certificar se debe asistir a un curso de capacitación.

Si sientes que has crecido lo suficiente en conocimiento y capacidades en el trabajo que desempeñas, y que ya es hora de que tus méritos y aportes sean reconocidos con un ascenso, infórmate de lo que establece al respecto nuestro contrato colectivo.

Requisitos para ascender y ser promovido

Recordamos a continuación los requisitos para ascender y ser promovidos.

En materia de ascensos, movimiento en el mismo nivel, se considera un tiempo de permanencia de 3 años en la escala (niveles General, Especialista y Avanzado). No se considera exigencia de cupos para los movimientos de escala en cada nivel. Se mantienen los requisitos de ausentismo, accidentabilidad, no amonestación en los últimos 12 meses y evaluación de nota 3 o superior. Toda nota bajo 3 deberá ser justificada con antecedentes objetivos y se establece posibilidad de que Sindicato acompañe al socio o socia afectada.

Se debe certificar cada escala mediante cursos de capacitación. La empresa se hace cargo de los gastos de trabajadores que vivan en ciudades diversas. El Trabajador puede certificar todas las escalas, sin limitación.

En cuanto a las promociones, movimiento vertical hacia el nivel superior (de nivel General a Especialista y de este a Avanzado), se aplican las mismas reglas que para los ascensos, pero con exigencia de vacantes y aprobación de entrenamiento de la escala inicial del nivel superior.

No hay saltos para ascender al nivel superior, esto es, deberá promoverse el trabajador del nivel inmediatamente inferior. Se preferirá siempre al trabajador con más antigüedad del nivel inferior, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

Escondida debe pagar el actual bono anual de 554.154 pesos a aquellos trabajadores con 3 o más años de antigüedad en la parte final de cada nivel (L6 en nivel General, L4 en nivel Especialista y L3 en nivel Avanzado), pago que se mantendrá hasta que se promueva a nivel superior.

Se fijaron, adicionalmente, las siguientes reglas especiales:

Trabajadores con 6 años o más con escala ingreso o escala experto, que cumplan requisitos de presentismo, accidentabilidad, no tengan amonestaciones y posean nota 3 o superior, serán promovidos extraordinariamente a la escala o nivel superior, y para los trabajadores G y H, se procederá a revisión salarial anual, con garantía de que no podrá ser inferior al promedio de la Compañía.

La compañía debe pagar un bono de certificación para cada escala de 121.000 pesos y de 486.000 pesos por certificar el nivel completo.

TRAMITACIÓN DE UNA LICENCIA MÉDICA EN PAPEL

A contar de enero de 2021 existe la obligatoriedad de que los médicos, odontólogos y demás prestadores médicos facultados para emitir licencias médicas lo hagan de manera electrónica o digital. Pero como existe la excepción referida a que ante la falta de medios técnicos, especialmente la falta de conexión a internet, el facultativo te extienda una licencia médica en formato físico o en papel, es conveniente que sepas lo que debes hacer para que tu licencia médica pueda ser tramitada por la empresa.

Al respecto, es conveniente tener a mano el instructivo que Escondida emitió y entregó a cada uno, para saber cómo proceder.

En esta nota queremos ayudar a refrescar la memoria, para que así no tengas problemas en acceder a este derecho que asiste a todo trabajador cuando se halla aquejado de salud y necesita reposo para recuperarse.

Lo que dice el instructivo de Escondida

El instructivo o guía emitida por la empresa nos indica seguir los siguientes pasos:

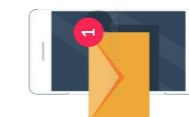
1. Poner tu firma en la licencia, es el primer paso que debes realizar al tener una licencia en papel.



2. En segundo término, debes escanear o tomarle una foto con tu celular al documento, por ambos lados que quede legible. El archivo que guarde la imagen debe ser en formato jpg o pdf.



3. Luego debes enviar el archivo de tu licencia médica digitalizada al correo electrónico licenciasmedicas@bhp.com.



Tras cumplir esos pasos y estar la licencia médica digitalizada en poder de la empresa, esta se hace cargo de completar en el documento los datos que son de responsabilidad del empleador, y envía al correo electrónico del trabajador toda la información necesaria para que puedas informarla a tu Isapre o Fonasa.

Lo que dice la normativa vigente

Respecto de este asunto, es importante saber que desde el 1 de enero de 2021 el Ministerio de Salud decretó que las licencias médicas deben emitirse obligatoriamente en forma electrónica, lo que está establecido en el Decreto N° 46 que modificó el Decreto Supremo N° 3 de ese ministerio.

Para cumplir con esa disposición tanto el médico tratante como el empleador deben estar adscritos en uno de los operadores de licencias médicas electrónicas como Medipass, IMED o en el portal de Fonasa www.lmempleador.cl.

Instructivo emitido por Escondida

ESCONDIDA | BHP

Internal

Procedimiento Licencias Médicas Físicas
3 pasos



PASO 1: ¿Qué debo hacer si el médico me entregó una licencia médica en papel?

Lo primero es firmar la licencia médica física (abajo sección A.4 – dice "firma del trabajador"), y **SIN** abrir la parte del diagnóstico. Por favor toma una foto o escanea la licencia médica por ambos lados, y envíala al correo licenciasmedicas@bhp.com (archivo debe venir en formato PDF o JPG). No olvides incorporar en el correo tu número de teléfono actualizado.

PASO 2: ¿Qué ocurre después?

Una vez recibida una copia de tu licencia médica al correo licenciasmedicas@bhp.com, como compañía completaremos los datos en la sección "C" de la licencia médica – responsabilidad exclusiva del empleador – y te enviaremos toda la información necesaria a tu correo electrónico para que puedas informarla a tu Isapre o Fonasa (según corresponda).

Además, te contactaremos a tu número de teléfono para confirmar que recibiste la información requerida y para asegurarnos que cualquier consulta es resuelta.

PASO 3: Trámite en línea de este documento

En este punto será necesario que sigas paso a paso las indicaciones que te enviaremos desde el correo licenciasmedicas@bhp.com, de manera personalizada a tu correo electrónico, para que puedas informar de manera exitosa tu licencia médica física en la institución de salud a la que te encuentras afiliado.

En todo este proceso, estaremos atentos a apoyarte con cualquier consulta que puedas tener.

En pandemia todas las licencias médicas físicas se informan y tramitan a través de correo electrónico. Por ende, **NO** es necesario enviar la licencia médica a la oficina de la compañía. La debes guardar como respaldo, una vez informada a tu Isapre o Fonasa.

LA NUEVA GENERACIÓN EN NUESTRO DIRECTORIO: SEBASTIÁN FELIPE LIBERONA CARMONA

El uso de internet en casi todos los ámbitos de nuestras vidas es hoy una realidad que no se puede eludir, impactando en el desarrollo económico, productivo, político y social, debido a sus múltiples ámbitos o aplicaciones, pasando de ser un lujo a comienzos de los años 90 del siglo pasado a una necesidad ineludible en la actualidad, lo que quedó muy claro en cómo se tuvo que actuar e interrelacionarse en los días más crudos de las cuarentenas establecidas por la pandemia del Coronavirus: trabajo remoto desde los domicilios, clases de los hijos desde los hogares, incremento de las compras de modo virtual, obtención de permisos y salvoconductos para poder salir de casa y muchísimos otros trámites esenciales.

Para gestionar ese aspecto clave en el mundo de hoy que es la internet, nuestro Directorio cuenta con un representante de la “nueva generación” de Patos Negros: con Sebastián Felipe

Liberona Carmona, quien junto a otras responsabilidades directivas tiene asignado cuidar el eficiente funcionamiento de las comunicaciones y sistemas computacionales o digitales.

Los desafíos

Entre los desafíos que ha asumido Sebastián Liberona, está el poner al Sindicato al día y en línea con los avances que ha tenido la internet y la digitalización en los más diversos aspectos de nuestras vidas, tanto en la rutina diaria, como en lo laboral e institucional.

En ese contexto, nuestro Sindicato avanzó en 2021 poniendo en funcionamiento la aplicación informática (APP del Sindicato) destinada a la comunicación exclusiva del Directorio con los socios y socias, lo que tiene como factores positivos además

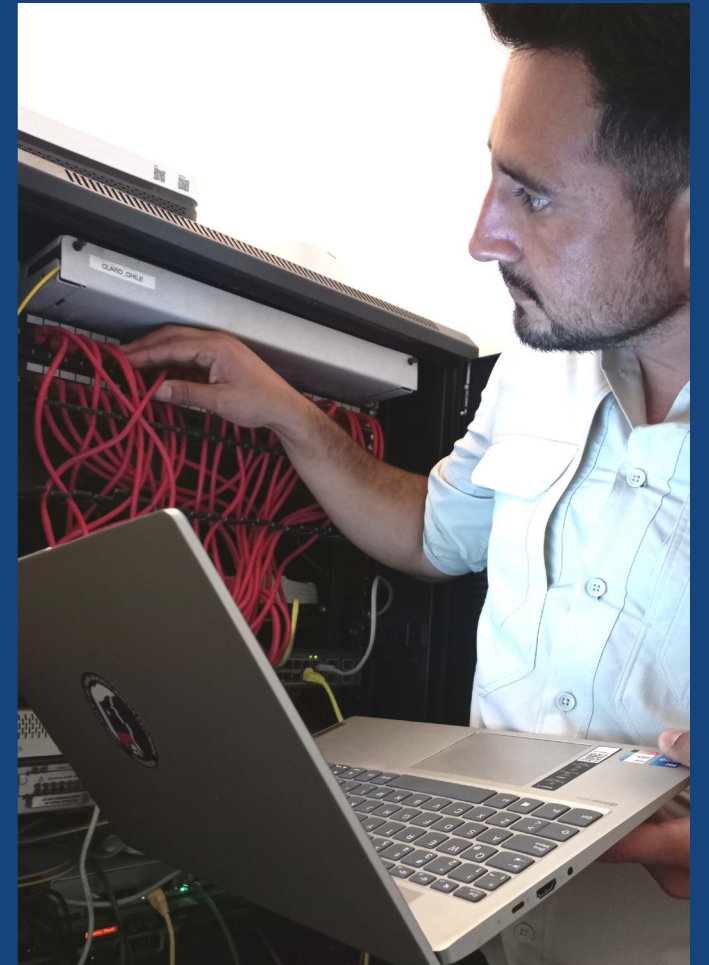
Sebastian Liberona



de la rapidez el que sea privada, lo que permite resguardar la confidencialidad de ciertas materias que deben quedar entre las cuatro paredes de nuestra organización, sin que personas externas tengan acceso a ellas, como lo fue en el caso de la información relacionada con el desarrollo de la negociación colectiva.

Como un proyecto a implementar dentro del año, se analiza la posibilidad de incorporar a la APP un Marketplace (como el que funciona en Facebook u otras plataformas), en el que los socios y socias puedan ofrecer, vender y comprar o simplemente realizar trueque de productos y servicios en el contexto de emprendimientos de negocio o de necesidades personales que puedan surgir en algún momento.

En esta materia, es importante que tanto individual como sindicalmente se hagan esfuerzos por avanzar y no quedarse atrás en esta era de la internet y la digitalización de trámites y de procesos, ya que si bien hasta 2019 se evidenciaba una tendencia fuerte en ello, la crisis de la pandemia del Coronavirus dejó muy claro que ya no habrá marcha atrás, pues se estableció una forma de hacer en que tanto las compras, la asistencia a clases, las reuniones y capacitaciones de trabajo, los trámites en servicios públicos y hasta muchas acciones de la atención de salud se van a continuar realizando de manera virtual, porque en parte se disminuyen algunos costos (traslados por ejemplo) y porque se descongestiona e impiden la propagación de contagios de enfermedades al no estar las personas reunidas en grupos grandes en espacios cerrados.



PERRUQUERIA JYNO y el SINDICATO N°1 DE MINERA ESCONDIDA, ponen al servicio de sus asociados, los servicios para su Mascota Canina, por medio de un convenio suscrito, que les permite tener precios por bajo los valores de mercado.

Nuestras instalaciones cuentan con tecnología de punta y agua caliente para los baños de mascota.

Llámanos al **+56 9 5807 7169** y le daremos todos los detalles que usted requiera, a su vez, por medio de WhatsApp realizamos todos los contactos y agendamientos de hora de atención, incluido los que recibimos a través de Facebook e Instagram

9 BUENOS AIRES #489
+56 9 5807 7169
RETIRAMOS A DOMICILIO

TRAS 7 AÑOS DE EXCELENTE GESTIÓN, EL SEGURO DENTAL PASÓ A SER ADMINISTRADO POR MEDIMEL

Medio en broma medio en serio, durante las reuniones con los socios y socias para dar a conocer la última oferta tras las conversaciones en la mesa de negociación colectiva, los directores dieron a conocer el traspaso de la administración del Fondo Dental desde el Sindicato a Escondida (Medimel) diciendo, "si quieren, en adelante se podrán cambiar todos los dientes".

Pero, hablando en serio, la gestión en los 7 años que el Sindicato estuvo siendo parte de la administración del Fondo Dental fue brillante, entregando las atenciones que los socios y socias y sus cargas familiares necesitaron, lo que le impone a la empresa un esfuerzo y trabajo de similar calidad, habiéndoles dejado la vara muy alta en la gestión que ella está realizando desde el 1 de enero recién pasado.

Alicia Araya V., junto al director Juan Rivas F.



Excelente administración

Se debe recordar que más allá de la excelente gestión que el Directorio desarrolló durante el tiempo que tuvo a su cargo el Plan Dental, fueron las bases las que manifestaron y decidieron en el contexto de la negociación colectiva que había llegado la hora de que la empresa se hiciera cargo en forma íntegra de entregar este beneficio que socios y socias se tienen merecidamente ganado por el aporte que hacen diariamente a la compañía.

Al concretarse el traspaso, el Directorio tuvo palabras de reconocimiento para la trabajadora de la Sede Sindical, Alicia Araya Valdivia, quien se desempeñó durante largos años como Asistente Dental, por haber realizado ella una

sobresaliente e impecable labor, manteniendo los registros actualizados; comunicando a Medimel y a las aseguradoras coadministradoras los ingresos y egresos de socios y socios al Sindicato; realizando las labores diarias necesarias para que el sistema operara de forma expedita y satisfactoria; proporcionando todas las facilidades necesarias para que la contraloría dental desempeñara sus funciones, y entregando a la empresa la información necesaria para que esta pudiera realizar los pagos respectivos.

Los números que reflejan una gran labor

Los números de lo realizado en la administración del Plan Dental correspondiente al periodo agosto de 2020 a diciembre de 2021, permite hacerse una magnitud de la labor realizada, en que el número total de asegurados fue de 15.482 socios, socias y cargas familiares y de 42.886 tratamientos ejecutados, con un monto en dinero utilizado de 1.891.592.087 pesos.

De los 42.886 tratamientos ejecutados, la especialidad más demandada fue la ortodoncia, con un total de 10.881, tratamientos, con un gasto total de 616.949.855 pesos.

Cabe señalar que de las gestiones realizadas desde 2011 a diciembre del año pasado hay un total de excedentes

acumulados que hacen un total de 1.111.219.277 que pueden ser destinados a entregar atenciones dentales.

Los usuarios confirman el excelente

funcionamiento

La calidad del trabajo realizado por el Sindicato quedó graficada en las encuestas de satisfacción realizadas entre enero y agosto de este año, en que fue consultada la opinión de 478 personas, obteniéndose como respuesta un nivel de satisfacción alto para las preguntas "Califique la gestión al momento de coordinar su cita" y "Califique la atención brindada por la clínica odontológica", en que el 95% de los encuestados tuvo esa respuestas para los dos ítems evaluados.

Colaboración para que el Sistema funcione bien

Cabe señalar que nuestro Directorio, mediante el equipo encargado de la administración del Sistema, tuvo extremado cuidado, diligencia, seriedad y profesionalismo para que el proceso de traspaso se desarrollara y completara a cabalidad, razón por la cual no solo fueron entregados a Escondida y Medimel papeles y archivos digitales con nombres y cifras, sino que se realizaron jornadas de inducción y traspaso de conocimientos acerca de los protocolos y procedimientos.

EXCLUSIVO PARA EL SINDICATO N°1 DE LA MINERA LA ESCONDIDA

¿EN QUÉ ESTÁS PENSANDO?

¿COMPRAR
O VENDER?
UNA PROPIEDAD

Solucionamos tus necesidades inmobiliarias y te damos un

DESCUENTO ESPECIAL DEL
20% EN COMISIÓN
DE CORRETAJE
POR COMPRA Y VENTA



CENTURY 21
Fontana

- Envíanos un correo a convenio@century21fontana.cl para validar tu beneficio.
- Convenio a partir del 1 de enero de 2022
- Promoción no acumulable.

21ONFÍA
TU PROPIEDAD
EN PROFESIONALES

COMISIÓN DE SALUD DEL DIRECTORIO: PORQUE LA SALUD ES UN ASPECTO DE PRIMERA PRIORIDAD

Si la salud, en términos generales, exige gran preocupación y cuidado para no enfermar y mantener una vida plena, en lo que concierne al duro e intenso trabajo en la extracción y producción minera implica duplicar o triplicar los cuidados y la prevención para mantenerse saludables, de allí que para el Directorio resulta vital trabajar y gestionar este ámbito vital, razón por la cual dentro de él existe la Comisión de Salud.

A contar de 2021 se produjeron cambios en la composición de esta Comisión, la que antes integraban los directores Juan Rivas Flores, Patricio Tapia Lazo y Rosa Moya Moya, pasando en adelante a estar compuesta por los directores Sebastián Liberona Carmona, Jaime Thenoux Ciudad y la permanencia en ella de Patricio Tapia L.



Rosa Moya M., directora del Sindicato

Lo realizado

Fundamentalmente en estos últimos 2 años, de sostenida lucha por combatir la propagación de los contagios del Coronavirus en el país y el mundo, la Comisión se abocó a persuadir a todos los socios y socias acerca de la importancia de cumplir con las

medidas de prevención y autocuidado, especialmente en el uso permanente de la mascarilla y en el lavado de las manos.

Sabido es por todos que el uso de la mascarilla al comienzo de la pandemia fue un tanto incómodo, pero a medida que la situación de salud en el país fue empeorando, el uso de este implemento alcanzó una aceptación general, entendiendo que protegerse con ella era parte de los cuidados que se debía tener para preservar la salud de cada uno y de las familias.

En línea con el compromiso del Directorio por mantener a los socios y socias informadas, más allá de las limitaciones que impusieron las prolongadas cuarentenas del año 2020 y de parte de 2021, la obligación de mantener cerrada la Sede Sindical implicó que tanto los directores como el equipo de asistentes de la Sede tuvieron múltiples contacto telefónicos y reuniones vía remota o virtual, para explicar y orientar a los socios y socias que lo requirieron, así como también se efectuaron gestiones y apoyos en los casos de socios que contrajeron el virus, siendo muchos de ellos llevados a residencias sanitarias en la ciudad de Antofagasta, a quienes se les proporcionó ayuda en artículos de aseo y personal, para que pudieran superar de la mejor manera esa estadía en cuarentena obligatoria.

La nueva Comisión

La nueva Comisión tiene programado iniciar un intenso plan de información a socios y socias, especialmente orientado a los compañeros y compañeras que se han incorporado al Sindicato en el último tiempo, para el más amplio conocimiento en materias que son importantes a la hora de cuidar la salud, tales como los procedimientos establecidos por Medimel considerando que hace ya más de 2 años que la empresa dejó de realizar las charlas de inducción que entregaba a los trabajadores recién incorporados.

Los directores que asumieron en este nuevo periodo, entendiendo que el trabajo minero somete a condiciones que impactan severamente en la salud, hace un llamado a todos los socios y socias a privilegiar el autocuidado, sin que se olvide lo vital que resulta la realización de los exámenes preventivos periódicos y la realización de actividad física; como por ejemplo, caminatas, trote o andar en bicicleta, así como tener una alimentación saludable.

LAS PATAS Y PATOS NEGROS, FIRMES JUNTO AL PUEBLO, SIEMPRE SOLIDARIOS Y CON CONCIENCIA DE CLASE

Un político, que por añadidura es alcalde de una comuna santiaguina, Daniel Jadue, osó injuriar a las y los trabajadores mineros del norte del país cuando al hacer un análisis de los resultados electorales de noviembre, dijo que nosotros éramos tremendamente individualistas y sin conciencia, desdiciéndose a las pocas horas de esos ofensivos y errados dichos.

Si bien en su momento se emitió una declaración pública encarando las opiniones injustificadas e injuriosas de ese alcalde, es conveniente dar cuenta de las acciones solidarias y con conciencia de clase que todas las Patas y Patos Negros hemos realizado a lo largo de nuestra historia sindical, concretando aportes y ayudas solidarias sostenidas en tiempo de normalidad, así como también en aquellas ocasiones en que han ocurrido desastres naturales en el país o desgracias como incendios en tomas de terrenos y campamentos, en que han resultado destruidas las viviendas y pertenencias de las familias más pobres y necesitadas de la clase trabajadora.

Ayudas y aporte en 2021

Para ilustrar nuestra conducta solidaria, cabe señalar lo hecho por nuestro Sindicato durante el año 2021, en que se

concretaron diversos aportes a las siguientes organizaciones:

Acción Pastora Padre Ramón en poblaciones sector alto Antofagasta, Acción Pastoral Padre Richard en poblaciones sector alto de Antofagasta; Escuela de Niños Síndrome Down; Cuerpo de Bomberos de Antofagasta; Agrupación popular organizadora de conmemoración del Día Internacional de la Mujer en Antofagasta; Alianza Solidaria de organizaciones populares sostenedoras de ollas comunes en Antofagasta; Organización de vecinos de Parque Villa Esperanza, por festejos del Día del Niño; Sindicato de Trabajadores Ingepromin de Mantos de La Luna, quienes sostuvieron una huelga por más de 90 días; Organización de Vecinos Solidarios Miramar-Vista Hermosa, por canastas familiares a familias escasos recursos; Vecinos Olla Común Pob. Bonilla Antofagasta; Vecinos y Vecinas del Cordón Miramar, por Tecito Rebelde con motivo del Día del Niño; Comité de Vivienda Copihues de Chile del Macrocampamento Villa Esmeralda; Olla común Santa Filomena; Voluntariado Padre Alberto Hurtado de La Serena; Colectivo Sociocultural Antofapatrimonial, por actividades conmemorativas del 115 aniversario de la matanza de la plaza Colón; Olla común campamento Nuevo amanecer; Colegio Las Rojas camino Valle del Elqui; Grupo de Cheerleaders, por

Nuestro presidente Patricio Tapia L., al centro de la fotografía, junto a los compañeros del Sindicato Ingepromin de Mantos de la Luna.



competencia en Orlando, Florida, USA; Directiva Agrupación Rompiendo Barreras del Macrocampamento Los Arenales, y a Vecinas de Pob. Vista Hermosa de Antofagasta para realización de fiesta navideña para niños y niñas. A las agrupaciones mencionadas anteriormente, se deben agregar aportes hechos a diversas personas y socios por motivo de graves problemas de salud y/o de desgracias como incendios en sus viviendas.

En cuanto a los aportes en dinero y recursos entregados durante 2021, estos completaron los siguientes montos: 4.462.857

pesos, a lo que se debe añadir poco más de 5.800.000 pesos correspondientes a la adquisición de alimentos y bebestibles que estaban destinados a la contingencia por la negociación colectiva, y los que por no utilizarse en ese fin fueron destinados a algunas de las organizaciones antes mencionadas, más 3 millones de pesos que fueron entregados como premio y estímulo a cada uno de las 7 trabajadoras y trabajadores que a agosto prestaban servicios en nuestra sede sindical.

Fiesta niños Miramar



Contribución a la labor pastoral del padre Ramón



Aporte a Comité de Vivienda de Villa Esmeralda.

www.clinicabarcelona.cl - consultas@clinicabarcelona.cl

ESPECIALISTAS DE
UNIVERSIDAD DE CHILE

Clinica Barcelona
"Odontología de Vanguardia"

NO MÁS JERINGAS
Ahora Anestesia Computarizada

<ul style="list-style-type: none"> Implantología Ortodoncia Rehabilitación Oral Odontopediatría Endodoncia Cirugía 	<p>Lunes a Viernes 09:00 hrs. - 13:00 hrs. 15:00 hrs. - 20:00 hrs.</p> <p>Sábado 09:00 hrs. - 13:00 hrs.</p>	<p>Galleguillos Lorca #1460 Fono (55) 2 492149</p> <p>Pedro Aguirre Cerde #8700 Fono 9-68722144</p>
--	--	---



Contribución a la labor pastoral del padre Ramón

CONVIÉRTETE EN UN INVERSIONISTA



Piensa en tu futuro,
asegura tu pensión invirtiendo
en **Inmobiliaria Grupo Coloso.**



BENEFICIO EXCLUSIVO 2% DE DCTO.

POR SER SOCIO EN EL SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES MINERA LA ESCONDIDA

■ ATENCIÓN PERSONALIZADA Y ASESORÍA FINANCIERA

Llama a nuestros ejecutivos de inversión, te explicarán en detalle todo el proceso.



Isma Valderrama
☎ +56 9 4456 3878



Andrés Bugge
☎ +56 9 5337 0159



Karen Gárate
☎ +56 9 5016 2158

HASTA SIEMPRE COMPAÑEROS Y AMIGOS QUE PARTIERON A CONTINUAR SUS VIDAS LEJOS DE MINERA ESCONDIDA

Con tristeza hemos visto partir a Compañeros-Socios que se acogieron a retiro y que durante su permanencia en Escondida fueron activos y tenaces defensores de nuestro Sindicato, "Viejos" aguerridos y corajudos que en las duras gestas de nuestra historia sindical estuvieron animando a los demás a no bajar los brazos, a mantenernos unidos, entregando todo de su parte para cumplir las tareas a las que voluntariamente y con alto compromiso se ofrecieron para alcanzar el éxito.

Todos esos "Viejos" que hoy ya no están y que contribuyeron a crear el sello de prestigio de nuestro Sindicato, deben ser considerados como el ejemplo a seguir para quienes permanecemos activos en la empresa, así como para las nuevas generaciones que se incorporan y para las que en el futuro vendrán, ya que gracias a la fuerza y convicción de ellos superamos momentos tan difíciles como la negociaciones colectivas de 2006 y de 2017, o la intentona de levantar un sindicato paralelo, instigando la renuncia masiva para dar formación a una organización pro empresa.

Por todo ello, damos las gracias a todos quienes se fueron entre el 1 de enero de 2020 y diciembre de este 2021, destacando en representación de todos a ellos a Juan Galleguillos Astorga y a Francisco Antonio Ferrada Garrido.

Francisco Ferrada



nuestro Sindicato, se acogió a egreso extraordinario en agosto de 2020, tras 32 años de labores en Escondida, y al hacerlo sintió tristeza y mucha nostalgia, pues nadie de la empresa le llamó ni tampoco recibió un mensaje despedida, excepto del Sindicato, no obstante sentir que entregó tanto, como trabajador, y en materia de seguridad, salud y de armonía laboral, ya que reconoce haber buscado siempre los consensos.

Durante su permanencia en la compañía, sus primeros 18 años se desempeñó como "eléctrico línea" (denominación que se ocupaba en los comienzos) y los restantes 14 años como "eléctrico mina" de la Gerencia de Operaciones Mina.

Francisco Ferrada



Junto con ser él uno de los primeros trabajadores que ingresaron a la empresa, participando en la construcción de la mina que se inició en agosto de 1988, también fue uno de los primeros en preocuparse y trabajar codo a codo con otros compañeros para crear la organización sindical que defiende hoy nuestros intereses, siendo en 2014 integrante del Directorio, así como también un activo integrante del Comité Paritario (incluso al egresar de la compañía se encontraba siendo parte del Comité), pues desde un comienzo entendió que solo impulsando la creación de esas organizaciones, y fortaleciéndolas, los trabajadores se pueden sentar de igual a igual a la mesa con el monstruo grande que es Escondida, para lograr avanzar en mejoras remuneracionales y en la conquista de beneficios sociales, económicos y de salud que justificadamente nos merecemos, dado el enorme esfuerzo diario que realizamos para el enriquecimiento de la empresa, y con importantes costos en la salud y la vida familiar de todos nosotros.

"Levantamos el Sindicato con fuerza y decisión, ya que la empresa no veía con buenos ojos que nos organizáramos, sintiendo la persecución de algunas jefaturas, por lo que debíamos reunirnos en el exterior, medio ocultos, en sedes de organizaciones amigas, como la del Sindicato de Suplementeros de Antofagasta, hasta que el 19 de diciembre de 1993 logramos constituirnos, periodo fundacional en que reconozco a tantos compañeros que se la jugaron, como lo son Cipriano Zuloaga, Víctor Callo, David Monterey y Renato Muñoz, entre ", dijo Francisco Ferrada al recordar los papeles que él desempeñó en aquel tiempo en que nuestra organización vio la luz.

A la par de ese instante fundacional, Francisco Ferrada reconoce como otro periodo destacado el lapso que va entre los años 2003 y 2006, en que se logra incrementar la fuerza y unidad del Sindicato al incorporar a una importante cantidad de socios nuevos, base en que se sustentó la huelga de 26 días que finalizó el 1 de septiembre de 2006, en que se montó un campamento de huelga en el Complejo Deportivo de Escondida, concitando la atención nacional y mundial hacia el proceso de negociación colectiva, tanto así que el gobierno de la época envió a Antofagasta al ministro del trabajo de la época para que mediara en el conflicto. En ese entonces, a él le cupo integrar el Comité de Disciplina (junto a otros 4 compañeros) que se conformó para poder mantener el orden y la convivencia en armonía al interior de ese campamento provisorio.

De los logros del contrato colectivo de esa negociación, él explica que entonces se estableció la base de todas las conquistas que a contar de entonces y hasta ahora disfrutamos las socias y socios, en cuanto a las condiciones especiales

de trabajo y beneficios sociales, como fue el que a contar de entonces se dispuso de la llamada "ventanilla única en salud".

En cuanto a su labor en el Comité Paritario, Francisco Ferrada es también uno de sus fundadores, reconociendo como uno de los principales avances obtenidos el haber impulsado que en Escondida se establecieran los primeros 20 puestos relacionados con la realización de trabajo pesado.

Pare él, otros hitos significativos en la vida de nuestro Sindicato son el paro de labores de 14 días (entre julio y agosto) de 2011, cuando se impidieron las operaciones, logrando que al final la empresa respetará el contrato colectivo de 2009 que se encontraba vulnerando, así como la huelga en el contexto de la negociación colectiva de 2017, en que esencialmente se impidió que Escondida impusiera su intención de negociar partiendo desde cero (eliminando todas las conquistas y logros de años de lucha), y que tampoco estableciera dos categorías de trabajadores, con perjuicio de remuneraciones y beneficios para todos los trabajadores y trabajadoras nuevas.

Mantener la unidad y cohesión

Al finalizar, Francisco Ferrada manifestó su reconocimiento y valoración de aquellos aspectos positivos o características sobresalientes de nuestro Sindicato, destacando la labor que han hecho todos los directores, actuales y pasados, mencionando que del actual presidente, Patricio Tapia, aprecia su capacidad de liderazgo para mantener cohesionada la organización y salir delante de manera exitosa en todos los últimos procesos de negociación que se ha debido enfrentar, al igual como aprecia la importancia de contar con una asesoría legal de alto nivel, como la que proporcionan los abogados Marco López e Ivonne Salfate.

Hoy, Francisco Ferrada, en línea con la misma preocupación que tuvo de trabajar y luchar por el bienestar común de sus compañeros y compañeras, y aún con fuerzas de emprender y trabajar, se halla realizando estudios en materia de administración de condominios y de ley de juntas de vecinos, desde donde proyecta ser un aporte a la comunidad del sector habitacional donde reside.

Juan Galleguillos Astorga

Juan Raúl Galleguillos Astorga ingresó a la empresa en noviembre de 1989 y se retiró mediante el plan de egresos extraordinarios en el año 2020. En sus primeros años de servicio se desempeñó en el manejo de camión aguador, para avanzar luego a los camiones de extracción, área en donde al cabo de 3 años pasó a ejercer como jefe de turno. Él destaca que tuvo a su cargo importantes responsabilidades y funciones, en perforación, desarrollo y excavación, en los tiempos en

que la empresa consideraba y valoraba las capacidades y conocimientos adquiridos en la ejecución del trabajo y no se en Escondida tuvo a cargo la operación del sistema de bombeo del desagüe de la mina, del cual reconoce que fue una muy buena y motivadora experiencia, ya que pudo compartir e interactuar con trabajadores propios de Escondida así como también de contratistas, en una experiencia enriquecedora.

Su incorporación al Sindicato data recién del año 2001. Al respecto explica que no se sumó antes debido a que ejercía el cargo de jefe de turno, pues consideraba como incompatible estar en el Sindicato mientras a la vez debía estar en línea con lo que ordenaba y disponía la empresa.

Clima de compañerismo

De los aspectos que Juan Galleguillos recuerda y destaca como lo mejor que pudo experimentar estando en Escondida, es el clima de compañerismo que vio y sintió siempre, ya que desde el día 1 de ingreso hasta el momento en que se retiró le tocó sentir personalmente, así como ver en los demás, que por más que uno tuviera apenas 1 día de servicio en la compañía era tratado por los compañeros como si fuera un amigo de toda la vida. Por eso es que si algo echa de menos en su retiro, son aquellos momentos de encuentro en el Casino, en donde se comía y compartía en un espíritu de camaradería único.

Por lo mismo es que confiesa que vivió con gran tristeza y preocupación la ocurrencia de los primeros accidentes laborales, experimentando el dolor que se siente cuando después de haber estado compartiendo la comida con tus compañeros, se entera que dos de ellos colisionaron frontalmente operando los gigantes camiones de extracción o que otro se volcó en una difícil y peligrosa curva o que otro falleció al accidentarse en las instalaciones del Chancador 1, como recuerda que ocurrió con su compañeros Guillermo Vergara.

El importante valor del Sindicato

“La tremenda unidad, permaneciendo siempre juntos codo a codo, el probado espíritu de sacrificio, y el cuidarnos, ayudarnos y protegernos siempre”, son las principales cualidades que Juan Galleguillos reconoce en cada una de las socias y socios y en nuestro Sindicato en general, y que son para él los principales factores que han permitido que la organización haya salido siempre exitosa y con los objetivos cumplidos las veces en que se ha debido enfrentar con Escondida para defender nuestras conquistas y derechos adquiridos.

Referente a ello, recuerda lo hecho el año 2011, cuando se efectuó el paro de 14 días con toma de la mina en medio de un crudo invierno con mucha nieve y frío, factores climáticos que no amilanaron ni hicieron retroceder al Sindicato en sus

intenciones de obligar a la empresa a que respetara lo que estaba establecido en el contrato colectivo de entonces. Así como también rememora el mismo espíritu de lucha manifestado en las huelgas y toma del Complejo Deportivo en 2006 y el campamento instalado a las puertas de la mina en 2017, en que apoyando a los directores en las mesas de negociaciones, los socios y socias supieron resistir las enormes incomodidades y desgastantes condiciones que imponen el frío extremo del invierno allá en las alturas de la mina, el calor en los días soleados de verano, y el tener que instalarse en carpas, durmiendo pegados al polvoriento y duro suelo del desierto, con la falta de todas aquellas condiciones esenciales que nos entregan nuestros hogares en cuanto a higiene, alimentación y el necesario y reparador descanso.

Por último, Juan Galleguillos tiene palabras de agradecimientos para todos y cada uno de los compañeros que se han desempeñado y desempeñan como directores, expresando que ellos han sabido promover la lealtad, la unidad y el compromiso de todos con el Sindicato, porque siempre han defendido los intereses y decisiones de las bases, y porque nunca han dejado botado a nadie, sino que siempre se la han jugado a fondo en la defensa de quienes la compañía ha querido perjudicar injustamente, como en su caso, cuando después de un proceso de negociación lo quisieron despedir, pero el férreo amparo del Sindicato lo impidió.

Juan Galleguillos



TE EXPLICAMOS EN DETALLADO RESUMEN LAS CONDICIONES Y BENEFICIOS DE LOS PLANES DE EGRESO EXTRAORDINARIOS

Para una mejor comprensión de lo que el Contrato Colectivo establece, te exponemos de manera resumida y mediante cuadros los cupos, requisitos, beneficiarios y beneficios que nos entregan el Plan de Egreso Extraordinario y el Plan de Egreso para Trabajadores con Enfermedad Incapacitante.

Plan de Egreso Extraordinario

Este Plan se halla detallado in extenso en la cláusula 7.6 del Contrato Colectivo, desde la página 80 a la página 84, en que se expresa lo siguiente:

PLAN DE EGRESO EXTRAORDINARIO		
CUPOS	REQUISITOS	BENEFICIOS
20 Cupos 2022	Tener contrato indefinido	Indemnización equivalente a 2 meses de sueldo base mensual por cada año de servicios ininterrumpidos y fracción superior a 6 meses
20 cupos 2023	15 años de antigüedad en la empresa, y tener 55 años de edad	Operadores Escala L adicionalmente recibirá las asignaciones de zona y de casa
20 cupos 2024	025 años de antigüedad en la empresa, tener 52 años edad o más	En caso de que el trabajador adeude todo o una parte de la deuda correspondiente al Plan Habitacional o tenga un saldo insoluto del préstamo habitacional, estos quedan pagados o saldados (ver el detalle de esta disposición en la letra b del punto 7.6 referido a los beneficios).
		Optar por una indemnización de 294,3 U.F. o por disponer durante 18 meses las coberturas de salud y dentales prestadas por Medimel (ver detalle en el punto 2 de la letra C del ítem beneficios del punto 7.6 de la Cláusula Séptima del Contrato de Trabajo)
		Pago de las becas de estudio para los hijos estudiantes durante 24 meses siguientes al término del contrato y hasta el término de la carrera para los hijos que estén cursando estudios universitarios
		Un aporte único de 10,4 U.F. mensuales en la cuenta de la AFP, contados desde la fecha de firma del finiquito y hasta que cumpla los 65 años de edad.

Se debe tener claro que las postulaciones a estos egresos deben ser realizadas por escrito y presentadas a la Gerencia de Recursos Humanos, y que el plazo de extinción de los cupos es el día 1 de agosto de cada uno de los años de vigencia del Contrato Colectivo.

Prioridad a la edad

Asimismo, ante la eventualidad de que exista una mayor cantidad de trabajadores postulantes que cupos disponibles, la empresa resolverá la situación dando prioridad a los trabajadores de mayor edad, y en caso de que los trabajadores postulantes tengan la misma edad, la asignación de cupos se definirá por la antigüedad en la compañía, aspectos en que el Directorio estará muy atento y vigilante para que esas especificaciones se cumplan estrictamente.

Por último, para que el trámite concluya y se concrete el egreso, quienes hayan sido seleccionados para recibir el beneficio deberán presentar la renuncia voluntaria a la compañía, suscrita ante un ministro de fe (Inspección del Trabajo o Notario Público).

Plan de Egreso Extraordinario para trabajadores con Enfermedad Incapacitante

Este segundo Plan, que se muestra en la siguiente página está especificado en la cláusula 7.7, desde la página 84 a la página 88.

El contrato colectivo establecer que los trabajadores y trabajadoras que presenten su renuncia dentro de los 180 días siguientes a la declaración de la enfermedad incapacitante o de la contraindicación absoluta de carácter permanente para trabajo en altura, tendrán derecho a los siguientes beneficios adicionales:

- Pago de 6 meses adicionales de sueldo base, más las asignaciones de zona y de casa
- Y en caso de haber optado por mantener durante 18 meses las coberturas de salud y dentales prestadas por Medimel, una cobertura adicional de 6 meses de salud, aumentando el aporte previsto allí para el pago del respectivo plan individual de Isapre.

PLAN DE EGRESO EXTRAORDINARIO PARA TRABAJADORES CON ENFERMEDAD INCAPACITANTE		
BENEFICIARIOS	REQUISITOS	BENEFICIOS
Trabajadores con enfermedad incapacitante e invalidez permanente con un porcentaje igual o superior a 50%	Presentar la renuncia suscrita ante un ministro de fe	Indemnización equivalente a 2 meses de sueldo base mensual por cada año completo de servicios ininterrumpidos en la empresa y fracción superior a 6 meses. En el caso de los Operadores Escala L, además del sueldo base mensual se considerarán las asignaciones de zona y de casa.
Trabajadores con hipobaría y contraindicación absoluta de carácter permanente para desempeñarse en condiciones de gran altitud geográfica	En el caso de "sucesión" por fallecimiento, la posesión efectiva debe estar totalmente tramitada	En caso de que el trabajador adeude todo o una parte de la deuda correspondiente al Plan Habitacional o tenga un saldo insoluto del préstamo habitacional, estos quedan pagados o saldados (ver el detalle de esta disposición en la letra b del punto 7.6 referido a los beneficios)
Herederos del trabajador, siempre que causa de muerte sea calificada como de origen común		Optar por una indemnización de 294,3 U.F. o por disponer durante 18 meses de las coberturas de salud y dentales prestadas por Medimel (ver detalle en el punto 2 de la letra C del ítem beneficios del punto 7.6 de la Cláusula Séptima del Contrato de Trabajo)
		Pago de las becas de estudio para los hijos estudiantes durante 36 meses siguientes al término del contrato y hasta el término de la carrera para los hijos que estén cursando estudios universitarios
		Aporte único de 10,4 U.F. mensuales en la cuenta de la AFP, contados desde la fecha de firma del finiquito y hasta que cumpla los 65 años de edad
		Aporte de 600 Unidades de Fomento a la cuenta de Ahorro Previsional Voluntario de la AFP
		Pago de una indemnización voluntaria adicional de 1.750 U.F.

Por último, se debe remarcar que el Sindicato tiene la facultad de verificar que todas las disposiciones de estos planes se cumplan a cabalidad, reservándose el Directorio el derecho de acudir a la Dirección del Trabajo (DT) ante eventuales incumplimientos por parte de la empresa.

EL PRECIO DEL COBRE SE HA MANTENIDO ALTO PESE A LOS VATICINIOS EMPRESARIALES EN CONTRARIO

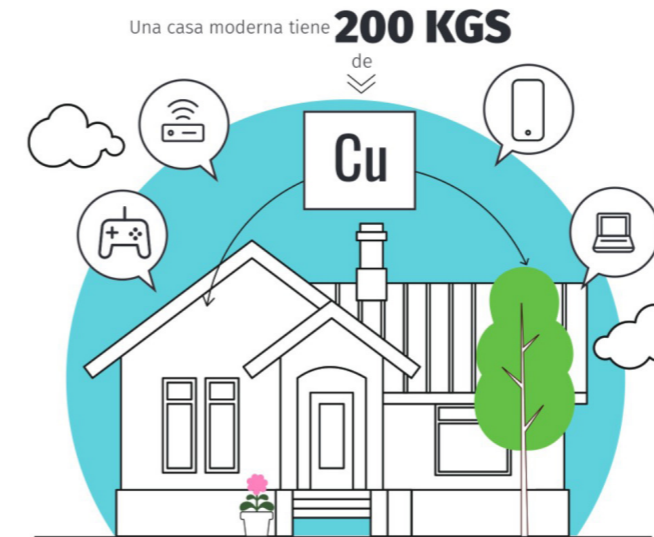


Imagen de "Minería en números, 5ª edición, SONAMI"

12 de abril) de 4,55 dólares la libra en la Bolsa de Metales de Londres.

A esos datos no despreciables que permiten ver la cola y la melena de un nuevo superciclo, se debe añadir que el precio promedio del metal en 2021 de 4,22 dólares la libra, está muy por encima, en términos absolutos, sobre el mejor precio promedio anual que el metal alcanzó en el superciclo, de 3,99 dólares en 2011, marca que no había sido rota hasta ahora.

Razones objetivas de mediano y largo plazo existen para confiar en que el nuevo ciclo de altos precios del cobre se mantendrá durante a lo menos 3 décadas (30 años), con cifras que se tiran sobre la mesa pronosticando precios de entre más de 5 dólares la libra, en el corto plazo, y de cerca de 7 dólares la libra a contar de 2030.

Una tormenta imperfecta

Importante es considerar el contexto económico actual en que está ocurriendo este inicio de superciclo, pues se diferencia enormemente del anterior en los siguientes aspectos:

Una producción del metal afectada en parte por las restricciones o limitaciones de las cuarentenas y las medidas de prevención contra el Covid 19; la crisis energética que desde mediados de 2021 afecta a China (el principal consumidor de cobre y de metales del mundo), llevando a la baja la producción industrial de esa nación; las amenazas que para la producción y la economía china representan los estados de insolvencia financiera de 2 gigantes empresas inmobiliarias de ese país, Evergrande y Fantasía Holdings, y el retraso de los embarques de cobre y otras materias primas en los puertos de China y del mundo, debido a cierres temporales que han sido decretados a raíz de rebotes de la pandemia, y las dificultades al flujo comercial global producto de la guerra en Ucrania.

El cambio de matriz energética

Pero los analistas económicos y financieros a escala planetaria, opinan que la industria minera del cobre superará esos escenarios momentáneos, llevada en andas por las llamadas razones estructurales que impulsarán la demanda durante las largas décadas que demorarán los países (especialmente Europa, China y Estados Unidos) en completar sus multimillonarios planes y programas de cambio de la matriz energética, para dejar de usar los combustibles fósiles (carbón y derivados del petróleo) y pasar a usar las energías renovables y la electromovilidad.

A pesar de que las organizaciones que aglutinan a las grandes empresas mineras del cobre se esforzaron durante todo 2020 en crear la idea de que el precio del metal no subiría, la realidad contradujo sus dichos, pues a contar de febrero del año pasado el precio se situó en torno a los 4 dólares la libra manteniéndose firme hasta cerrar el año con un valor promedio histórico de 4,22 dólares la libra.

Frente a la pertinaz argumentación de organismos tales como Sonami y el Consejo Minero, de que el mercado del cobre es volátil y que no se podía hablar de un nuevo súper ciclo del cobre, el precio alcanzó y superó los valores que hubo en el llamado súper ciclo de periodo 2004-2014, desdiciendo lo que parece haber sido un intento del empresariado minero de ejercer presión sobre las múltiples negociaciones colectivas que hubo en el año, con el propósito de que los y las trabajadoras no recibieran los mejoramientos que mercedamente tienen ganados.

Cola y melena de superciclo

Como la realidad es más fuerte y muchas veces va contra los deseos de las personas, la alta demanda del cobre ha provocado que el precio supere largamente el máximo valor histórico que el metal alcanzó el 14 de febrero de 2011 de 4,60 dólares la libra. Ese récord quedó en el pasado y ha sido superado varias veces, marcando un nuevo máximo histórico de 4,86 dólares el 10 de mayo de 2021, y así se ha mantenido con un precio promedio durante lo que va corrido de 2022 (al

Tololo®
WINES & SPIRITS
VALLE DEL LIMARI

CONVENIO VIÑA TOLOLO
10% DE DESCUENTO EN COMPRAS EN LÍNEA
Descuento acumulable con las ofertas ya publicadas ingresando el código SINDICATO1ESCONDIDA

WWW.VIÑATOLOLO.CL

CONTENIDO DE COBRE EN VEHÍCULO ELÉCTRICO V/S CONVENCIONAL



Imagen de "Minería en números, 5° edición, SONAMI"

con base objetiva en la cantidad de cobre que necesitan los nuevos aparatos e instalaciones que dejarán obsoletos el carbón y el petróleo. Al respecto, es importante considerar la cantidad de cobre que debe ser empleada en la construcción de algunos de esos aparatos:

- Una turbina eólica (de viento), requiere de 5 a 12 toneladas, lo que implica que solo el parque eólico que se construirá en Taltal demandará entre 700 y 1.680 toneladas de cobre.
- Una instalación domiciliaria fotovoltaica de 2,5 Kw necesita hasta 12 kilogramos de cobre.
- Una casa moderna demanda aproximadamente 200 kilogramos de cobre.
- Un automóvil eléctrico requiere 83 kilogramos, casi 4 veces más que uno convencional.
- Un autobús o bus eléctrico necesita 369 kilogramos de cobre.
- (Información del documento La Minería en Números, 5° edición del Consejo Minero).

Por último, la fabulosa inversión que se hará a nivel mundial para materializar los planes que harán posible la transición hacia una economía descarbonizada, fue revelada en la Conferencia del Clima COP26, realizada entre el 2 y el 12 de noviembre en Glasgow, Escocia, en que se informó que 450 bancos y firmas financieras de 45 países invertirán 130 billones de dólares para materializar los planes que harán posible la transición hacia una economía descarbonizada al año 2050, lo que necesariamente implica que la alta demanda de cobre y los precios altos del metal continuarán durante décadas.

EMOLTV Streaming y entrevistas: La programación de este martes 3 de mayo

Goldman Sachs prevé que el precio del cobre podría superar los US\$6,80 la libra a partir de 2024 ante déficits de mercado

El banco de inversión estadounidense estima que vienen periodos de baja oferta, al menos, durante los próximos tres años.

16 de Diciembre de 2021 | 10:20 | Redactado por Ignacia Manita C., Emol



Publicación de Emol en que dio a conocer pronóstico de alto precio del cobre

Se señala que tanto en Europa como en los Estados Unidos, para cumplir con estos planes se invertirán billones de euros y de dólares, al año 2050, para la construcción de nuevas centrales de energía eólica y termo solar, de nuevas redes de conducción y distribución eléctrica, de nuevos vehículos de todo tipo impulsados por electricidad, de millones de estaciones de carga de electricidad para esos nuevos vehículos, y en la renovación y construcción de nuevas viviendas para que funcionen íntegramente con electricidad proveniente de fuentes de energía renovable.

Es tan alta la demanda del metal, que desde Trafigura Group (una de las más grandes comercializadora de materias primas del mundo) y de Cru Group (organismo especialista en análisis de mercados de materias primas) afirman que al año 2030 el déficit de cobre en el planeta fluctuará entre los 4,7 y 10 millones de tonales, y que para evitarlo se deberán invertir más 100 mil millones de dólares y poner en funcionamiento y construir nuevos proyectos equivalente a 8 veces el tamaño de Minera Escondida.

Muchísimo más cobre

Pues bien, esas cifras no surgen de la conversación de una junta nocturna de sábado por la noche de un grupo de amigos en torno a unos packs de cervezas, sino que son proyecciones

LA CLASE TRABAJADORA PERJUDICADA POR LA PANDEMIA

Más de 6 millones 100 mil personas fallecidas al 12 de abril de 2022 y otros varios millones más con secuelas de salud corporales y mentales, así como también millones de personas que perdieron sus puestos de trabajo, millones de horas de encierro, más un sistema productivo y de comercialización global que no se estabiliza y una inflación en ascenso a nivel mundial encareciendo día tras día los alimentos y productos esenciales, son las catastróficas y dolorosas consecuencias y condiciones en que desde comienzos de 2020 va subida la humanidad, sin que aún se tenga una clara y definitiva noción de cuándo vamos a superar la más grande crisis que hemos afrontado en la era moderna.

125 millones de empleos perdidos

No obstante que no hay sector de la sociedad o de las clases sociales que no se haya visto afectado, resulta muy claro que la principal perjudicada es la clase trabajadora, y dentro de ella las y los trabajadoras más precarios que sobreviven en medio de graves deficiencias y carencias sociales y materiales.

Con respecto al impacto de la crisis en el empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cifró en 125

millones los puestos de trabajo perdidos en el mundo en el peor momento de la pandemia, de los cuales 49 millones correspondieron a América Latina y el Caribe.

En Chile, el total de puestos de trabajo perdidos durante 2020 se estimó en 2 millones 400 mil. En relación con ello, un estudio realizado por Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica (de noviembre), informó que a esa altura del año se habían recuperado 2 millones 161 mil empleos, pero que la situación continuaba siendo preocupante ya que faltaba recuperar 239 mil puestos, a lo que se debían añadir las 472 mil personas que a febrero de este se incorporaron a la población en edad de trabajar.

Sumada a la pérdida de trabajo en el país, se debe considerar la caída en los ingresos laborales líquidos de quienes quedaron sin empleo (trabajadores formales e informales), la que un estudio realizado por el ministerio de Hacienda calculó en 28 mil 600 millones de dólares, a octubre de 2021. Para poder hacerse una idea de la magnitud de esa cifra, podemos señalar que en 2020 las ventas totales de cobre y de sus subproductos de Chile al extranjero fueron de 37.660 millones de dólares.

El trabajo de entrega de compras a domicilio tuvo un incremento significativo en pandemia





Trabajo Ambulante

La pobreza aumentó en Chile

Por consiguiente, una cruda consecuencia es el aumento de la pobreza en el país, tal como lo explicita la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), estableciendo que hay más de 831 mil personas en condiciones de pobreza extrema o indigencia, mientras que el total de personas viviendo en condiciones de pobreza general es de 2.112.000 personas (el 10,8% de la población total del país, dato este último que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) estima más alto, ya que señala que el nivel de pobreza general afecta al 14,2% de la población, lo que equivale a poco más de 2.700.000 personas.

Y los más ricos se hicieron más ricos

Por el contrario, en el otro extremo del espectro socioeconómico, la riqueza de la gente millonaria creció significativamente durante los 2 años de crisis, ensanchándose todavía más el gigantesco abismo que históricamente ha existido entre los más pobres y los dueños de grandes fortunas, en todo el mundo y en Chile.

La BBC de Londres informó en julio pasado que el total de la fortuna acumulada por los multimillonarios de Latinoamérica subió desde 284 mil millones de dólares antes de la pandemia a 480 mil millones de dólares hoy, creció 1,6 veces. Este aumento de la riqueza de los ricos en medio de la crisis se explica por las ayudas en dinero y en políticas acomodaticias

que han hecho los gobiernos y los bancos centrales de los distintos países hacia el sector empresarial y bancario, las que han sido invertidas por los muy ricos en activos en los mercados o en las bolsas de valores obteniendo grandiosas ganancias.

Por su parte, la publicación especializada Forbes, reveló a comienzos de abril que en Chile la fortuna combinada de los súper ricos alcanzó en 2022 a 38.600 millones de dólares mientras que en 2021 fue de 42.700 millones de dólares, destacando entre quienes vieron aumentar más su patrimonio el clan Luksic; el dueño de SQM, Julio Ponce Lerou; el dueño de Cencosud, Horst Paulmann, y el presidente Sebastián Piñera.

Y todo se encareció

Una publicación del diario El Mercurio de fines de noviembre del año pasado, dio a conocer los resultados de un estudio de la empresa Retail Compass acerca de cómo variaron los precios, comparando los que existían en octubre de 2019 versus los del mismo mes en 2021, determinando subidas altas; como por ejemplo, en la categoría productos de equipamiento y mantención del hogar, hubo un incremento de precios promedio de 33,19%, y en la categoría de alimentos y bebidas, el alza de precios llegó en promedio a 9,2%, marcando las mayores subidas las paltas, con un 35,82%; los plátanos, 31,9%; las peras, 44%, y la carne de vacuno, 19,31%.

Y esta tendencia alcista no se detiene, ya que a comienzos de abril el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó de la seriedad del encarecimiento que se ha acumulado a marzo, resaltando los porcentajes de aumento de precios que se señalan: transporte aéreo, 78,6%; transporte diésel, 51,1%, aceite vegetal, 32,2%; gasolina, 30,8%, carne de pollo, 28%; tomates, 27,3%; carne de vacuno, 25,9%, y pescados 24,5%, entre otros.



LUCHAR ES VENCER (Luis Emilio Recabarren)



Dado lo trascendental y esencial que es el pensamiento y la acción de Luis Emilio Recabarren en el nacimiento e historia del sindicalismo chileno y suramericano, compartimos la arenga dirigida por él a toda la clase trabajadora bajo el título Luchar es Vencer.

¡Luchar es vencer..!

Viejo axioma, es este, que solo cumplen y observan los que tienen convicciones hondas, sinceras y reales.

¡Luchar es vencer! y se lucha y se vence cuando se lleva un ideal en el cerebro, cuando se sostiene y se acaricia un ideal que mejore la vida, que la enaltezca y la haga cada vez más superior.

¡Hacer superior la vida! Es esto un ideal sublime, el más bello de los ideales que puede atesorar en sus convicciones el ser humano. ¡Hacer superior la vida! que se limpie de miserias morales y materiales; de ignorancia y de vicios; de errores y degradaciones; de explotaciones y tiranías.

¡Hacer superior la vida! rodeándolas de bellezas, de amor, de tranquilidad, de abundancia, de saber, de ilustración, de cultura.

¿Es esto un ideal?

¡Hacer superior la vida! y luchar y vencer para que este ideal triunfe, ¿no puede ser una hermosa pasión un fanatismo sublime, que forme la voluntad inmutable de los hombres y mujeres que amen este incomparable ideal de hacer superior la vida, luchando con abnegación, y venciendo por encima de todos los obstáculos?

¡Luchar ese vencer! no hay ningún obstáculo, por grande que sea, que no pueda ser salvado por la voluntad de los luchadores que tienen convicciones. ¿Qué hay momentos de abandono, de debilidad, de desánimo?

En el corazón de los convencidos solo debe durar un segundo ese desánimo. Un momento de desconsuelo, un momento vencido, una lágrima escapada... ¡Nada más! En seguida,

de nuevo, altivo, enhiesto, en el sitio del combate, entre la multitud, desgraciada, alentándola con el ejemplo, animándola con la palabra, empujándola al combate por la nueva vida, combatiendo, señalando el objetivo de nuestra lucha, marchando hacia él. Este es el deber de los convencidos, de los que tienen ideas.

Si el abatimiento es contagioso, la alegría, el entusiasmo, el ímpetu en la lucha, también es contagioso. Escojamos el mejor camino.

Luchar es vencer.

Preparemos nuestros elementos para vencer. Reanimemos nuestros grupos organizados, llenemos las faenas de entusiasmo, transformemos a los trabajadores, de indiferentes en luchadores, señalemos que el gran faro, esplendoroso de luz que se llama Rusia libre, la Rusia comunista derrumbadora del capitalismo, la vanguardia de nuestro bello ideal; hagamos que el pueblo aprenda de Rusia la manera de acabar con los sufrimientos. (1)

¡Luchar es vencer! Redoblemos nuestros empeños para que la prensa obrera sea una voz de clarín que penetre en todas las chozas proletarias, alentando a los vencidos, reavivando a los desanimados, despertando de nuevo las grandes energías que hoy duermen un sueño incomprensible.

La mejor vida que hoy crea vivir el proletariado, será la más horrible caricatura del placer. Hay que mejorar la vida, hay que hacerla siempre superior y para ello hay que luchar y vencer.

Volvamos a los puestos de combate; y entre morir esclavos del hambre y del andrajo y morir luchando por el pan y la libertad, preferimos morir luchando.

Sea la prensa obrera, nuestro clarín en esta lucha por la vida. Pero llevemos la prensa obrera a todas las chozas donde haya pobres y descontentos para invitarlos a luchar.

(1) Recabarren se refiere a la realidad de Rusia vista por él en 1922, año en que visitó y se informó durante 43 días de los avances del comunismo en ese país, a solo 5 años de la victoria de la revolución proletaria de octubre de 1917 y 3 años antes de que la burocracia del Partido Comunista, con el autócrata Iósiv Stalin a la cabeza, trastocara y anulara los avances y transformaciones que la clase trabajadora a través de los soviets se había propuesto alcanzar y realizar.

DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR, DÍA DE MÁRTIRES

El 1 de Mayo, acontecimiento señero en la vida de todo trabajador y trabajadora, nos remonta a los primeros intentos de organización y lucha de la clase trabajadora ante la explotación de que es objeto en medio del desarrollo y consolidación de la producción industrial y del sistema capitalista a nivel mundial, esfuerzo que comenzó a comienzos del siglo 19 en los Estados Unidos de América.

En aquellos lejanos años, y con la clara intención de nivelar las condiciones abusivas a que eran expuestos los trabajadores y trabajadoras, los esfuerzos se centraron en conquistar mejoras en las condiciones laborales y de vida, bregando por obtener la reducción de las extensas jornadas laborales.

Y fue así que en ese camino de organización y lucha, se llegó a los días que van del 1 al 4 de mayo de 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos, cuando en medio de las acciones de protesta programadas para el día 1 de ese mes, para obtener la disminución a 8 horas de la jornada laboral, se produjeron el 3 de mayo graves enfrentamientos entre la policía y los obreros, lo que motivó la realización de una nueva concentración el día 4 en la plaza Haymarket, en la cual tras la arremetida de la

policía para disolverla quedó un saldo de policías y trabajadores muertos y heridos.

En represalia por esos hechos, el estado norteamericano ordenó el arresto y enjuiciamiento de los trabajadores que habían convocado al mitin del día 4, condenándolos en un rápido juicio a morir en la horca, algunos, y a penas de cárcel, otros. Tras el paso de los años, el mismo estado norteamericano resolvió que el juicio al que fueron sometidos esos trabajadores fue viciado e ilegal.

Jornadas de trabajo de hasta 20 horas

El contexto que vivían por esos años los trabajadores en Estados Unidos y el mundo era de una creciente explotación, con jornadas de trabajo inhumanamente largas de 14, 16 e incluso 18 o 20 horas, lo que motivó que la demanda de una reducción apreciable de horas se fue haciendo cada vez más pronunciada. En un comienzo, en 1827, la organización que se considera el primer sindicato del mundo, el Sindicato de Mecánicos de Filadelfia, realizó una huelga pidiendo la reducción de la jornada a 10 horas, pero el movimiento de

Monumento en la ciudad de Chicago, en memoria de los mártires de mayo de 1886



la jornada de 8 horas que dio origen directamente al Primero de Mayo se remonta al movimiento general iniciado en los Estados Unidos en 1884, cuando se produce la unificación a escala nacional de una serie de organizaciones laborales que se enfocaron en ese propósito.

Pero lo surgido en 1884 es tributario de un gran paso previo que se produjo en agosto de 1866 cuando se reunieron en Baltimore delegados de tres decenas de sindicatos que formaron el Sindicato Nacional del Trabajo y la Unión Nacional del Trabajo, ente que rápidamente tomó contacto con otras organizaciones de trabajadores del mundo, como la Primera Internacional de Trabajadores, organismo que en su congreso realizado en Ginebra ese año adoptó la posición de iniciar una lucha a escala mundial por la reducción a 8 horas de la jornada laboral.

Y así, se llegó a 1885 cuando los delegados de la Federación de Oficios Organizados y Sindicatos de los Estados Unidos y Canadá, acordaron bregar para que la jornada de 8 horas pasara a constituirse en la jornada laboral legal del país, imponiendo como fecha para ello el primero de mayo de 1886, programando además para esa fecha un paro general para presionar a las autoridades.

La agitación previa al 1 de mayo tuvo como consecuencia el crecimiento de la membresía de los sindicatos existentes, y a medida que se acercaba el día de la huelga surgieron ligas y asociaciones de jornadas de ocho horas en varias ciudades, con un elevado espíritu de militancia en todo el movimiento obrero, que contagió a sumarse a las masas de trabajadores no organizados.

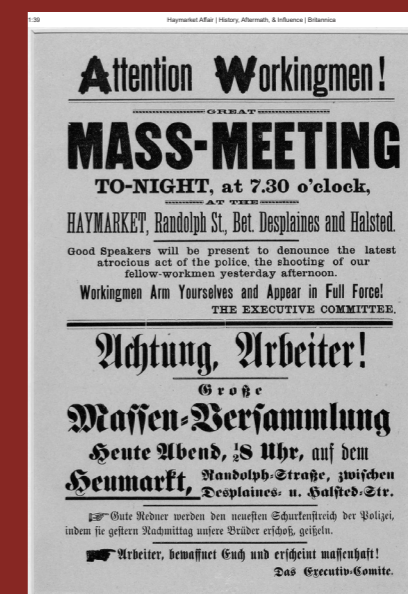
El centro de la huelga fue Chicago, porque allí el movimiento huelguístico estaba más extendido debido a la existencia de una fuerza obrera militante de lucha revolucionaria, siempre dispuesta a llamar a los trabajadores a la acción, a desarrollar su espíritu de combate y a establecer como meta no sólo la mejora inmediata de las condiciones de vida y de trabajo sino también la abolición del sistema capitalista.

Una Asociación de 8 horas se formó mucho antes de la huelga para prepararse para ella. El Sindicato Central de Trabajadores, compuesto por los sindicatos de izquierda, dio pleno apoyo a la Asociación de 8 horas, que era una organización de frente único, incluidos los sindicatos afiliados a la Federación, a los Caballeros del Trabajo y el Partido Socialista. El domingo anterior al Primero de Mayo, la Central Sindical del Trabajo organizó una manifestación de movilización a la que asistieron 25.000 trabajadores.

Días de mártires

Por ello, el 1 de mayo de 1886 Chicago fue testigo de una gran efusión de trabajadores, quienes depusieron sus herramientas ante el llamado del movimiento obrero organizado de la ciudad. Fue la demostración más efectiva de solidaridad de clase experimentada por el propio movimiento obrero, adquiriendo la jornada una dimensión política significativa, que se profundizó con los acontecimientos que se sucedieron a contar de los días 3 y 4 de mayo, constituyéndose en un capítulo glorioso en la historia de lucha de la clase obrera estadounidense y en un legado para la clase trabajadora mundial.

Pero los ímpetus de los trabajadores de Chicago fueron detenidos por la superior fuerza combinada de los patrones y el estado capitalista, decididos a destruir a los líderes militantes, esperando asestarle un golpe mortal a todo el movimiento obrero de esa ciudad, lo que tuvo su corolario sangriento en esos 2 días y en las semanas que siguieron, y que concluyeron con el ilegal juicio y condena a la pena de muerte en la horca de los trabajadores que fueron sindicados como los responsables de los hechos violentos del día 4 de mayo, en la concentración que se realizó en la plaza Haymarket: George Engel, Adolph Fischer, Albert R. Parsons, August Spies y Louis Lingg. Cabe consignar que en 1889, en el primer congreso de la Segunda Internacional de Trabajadores realizada en París, fue cuando se instituyó que el Primero de Mayo fuera el día en que los trabajadores del mundo, organizados en sus partidos políticos y sindicatos, debían luchar por la importante reivindicación política que era la jornada de 8 horas, teniendo como fundamentación los acontecimientos que ocurrieron del 1 al 4 de mayo de 1886 en Chicago.



Gran parte de los antecedentes de este artículo fueron tomados del documento "The history of may day" escrito en 1932 por Alexander Trachtenberg, en New York, USA.

Afiche convocatoria a protesta 1886

ELÍAS ROMÁN V., HIJO DE NUESTRO SOCIO RICARDO ROMÁN, CURSÓ BECA DE ARTES EN UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

Elías Román Valencia, un joven talentoso y creativo de 21 años de edad, permaneció en Pamplona, España, desde agosto del año pasado a marzo de este año, cursando una beca en la Universidad Pública de Navarra, adquiriendo conocimientos de historia, danza y educación musical, complementando así de rica manera sus estudios universitarios y la pintura digital, arte que practica como placer y afición personal.

Elías es hijo del socio Ricardo Román Guerrero, Operador de Camión Extracción del Turno D, y de Amalia Valencia Fuentes; rancagüino de nacimiento, cursó su enseñanza media en el Liceo Óscar Castro Zúñiga de esa ciudad y actualmente se halla en 4° año de la carrera de Pedagogía en Artes Visuales en la Universidad de Ciencias de la Educación, Santiago.

Agradecido del apoyo y de las oportunidades

Tras completar los 7 meses de la beca y retornar al país, Elías dice sentir que se nutrió espiritualmente, que alcanzó una mayor madurez y que adquirió una visión del mundo más

amplia, diversa y rica, experiencia que a la vez le enseñó a valorar en mayor medida el apoyo incondicional de su madre y de su padre, de quien valora y agradece el esfuerzo que realiza desplazándose desde Rancagua a Minera Escondida para realizar su dura labor a bordo de los gigantes camiones de extracción, en medio de faenas que se caracterizan por el alto riesgo de extraer y movilizar elevadas cantidades de toneladas de rocas y tierra.

En cuanto al provecho de los nuevos conocimientos y habilidades obtenidos en los estudios allá en España, sumados a su potencial artístico previo, Elías espera compartir pronto, para conocimiento público, una pieza audiovisual en la que mostrará cómo aplicó sus conocimientos y destrezas en un trabajo o proyecto de retribución hacia la Universidad Pública de Navarra con el cual finalizó la beca, el que consistió en una exposición ecléctica integrada por pintura, poesía, música y performance.

Final Exposición España



Elías, junto a su papá Ricardo y a su mamá Amalia

La sensibilidad artística de Elías tiene como motivo de inspiración la naturaleza, la diversidad, y la belleza que inunda ocultamente el mundo. Más allá del tiempo que lleva desarrollando su arte no deja de sorprenderse de que sus obras hechas en una computadora, en una pantalla de 30 por 20 centímetros, luego hayan sido proyectadas en su exposición en España, pasando a ser parte de una experiencia humana tan íntima como amistosa, con la gente que tuvo fortuna de conocer en su viaje, algo que agradece profundamente.

Mensaje a la juventud

Por último, Elías Román Valencia, al dialogar con revista Antawara, quiso emitir un mensaje a la juventud, a las hijas e hijos de los socios y socias del Sindicato, expresando que: "debemos aprovechar el privilegio que tenemos de ser hijos de trabajadores de una gran empresa como Escondida, lo que nos da la oportunidad de cursar estudios universitarios y hasta de seguir becas en universidades de prestigio mundial. Hay mundo más allá de Chile; debemos movernos, salirnos de nuestra zona de confort, jugar para descubrirnos, porque hay mucho por conocer y compartir para poder cambiar al mundo.

En España destacan su

Reproducimos el reconocimiento que la periodista y poetisa española Marina Aoiz hizo de la exposición de Elías, el que intituló "Acto de Amor":

"El sábado 12 de febrero, en Barásoain, el artista multidisciplinar Elías Solar, realizó un acto de amor. Presentó su exposición SER SEMILLA, compuesta por manifestaciones audiovisuales, pictóricas, musicales, literarias y performáticas.

"La exposición es el cierre de un proceso gestado desde hace tres años, surgido de la necesidad íntima de un reencuentro consigo mismo, encauzado hacia el descubrimiento de la vida y todo lo que ella ofrece.

"Becado para desarrollar el proyecto, su paso por estos lares, le ha permitido desarrollar la introspección: amarse y aceptarse con sus luces y sus sombras; y de esa manera comprender el proceso de crecimiento y desapego hacia la familia y el lugar de procedencia. El aprendizaje abre así nuevas vías que plantea metas y objetivos por cumplir.

"El proceso íntimo de creación de esta obra refleja auto-observación, reconocimiento y amor, a sí mismo y hacia los demás. Ese amor, ese acto de amor, lo recibimos el sábado a través de los golpes del tambor, de sus pies descalzos, de su voz que canta o recita como un torrente de agua cristalina. Elías Solar generó aplausos y sonrisas, abrazos y múltiples gestos de cariño entre las personas que acogimos agradecidas su generosa oferta. Observé cómo una niña seguía sus movimientos embelesada y eso dice mucho de su canto a la belleza, de "su verdad". Su obra plástica, pintura digital, está perfectamente equilibrada con los textos poéticos dedicados a su madre, su padre, el amor físico, la tierra o la semilla. SER SEMILLA para crecer y florecer, para anhelar lo mejor de la vida y aprender a aceptar la oscuridad.

"Elías Solar, artista chileno abierto al mundo, nos cautivó.

"Te deseamos lo mejor en tu periplo de regreso a la tierra de origen".

Pintura "Recipiente de Luz"



MATANZAS DE TRABAJADORES DE LA PLAZA COLÓN Y DE OFICINA SALITRERA SAN GREGORIO, CUANDO EXIGÍAN MEJORES CONDICIONES LABORALES Y DE VIDA



Homenaje en febrero de 2022

Febrero es un mes en que el suelo nortino se tiñó rojo en el siglo pasado con la sangre de los trabajadores y de familiares, poniendo en evidencia con brutal crudeza aquella característica propia del funcionamiento del sistema capitalista conceptualizada como lucha de clases, lucha de los intereses de los patrones contra los intereses de los y las trabajadoras.

El 6 de febrero de 1906 se produjo uno de los más alevosos y masivos crímenes contra la clase trabajadora que registre la historia de la ciudad de Antofagasta y del país, cuando las autoridades burguesas de la época, más los grandes empresarios y comerciantes de ese tiempo, entre ellos los dueños del Ferrocarril, valiéndose de un grupo de sicarios y de un piquete de marinos mataron a sangre fría e hirieron a trabajadores y a algunos de sus familiares, por el solo hecho de estar reunidos en una concentración en el contexto de la huelga general destinada a presionar a los patrones para que aumentaran en media hora el tiempo para la colación.

Este sangriento episodio de la historia de la clase trabajadora local ocurrió ese 6 de enero cuando miles de trabajadores y pobladores se hallaban en la plaza Colón, participando de una concentración en que los líderes del movimiento daban a conocer el estado de las negociaciones con la empresa de Ferrocarril, la más reacia en incrementar el tiempo para almorzar, considerando que ya en ese entonces en gran parte del país el tiempo para ello era de una hora y media, mientras que en las empresas locales seguía siendo de solo una hora, motivo por el cual los trabajadores que residían mayoritariamente en las zonas periféricas de la ciudad no alcanzaban a ir y venir de sus domicilios haciendo el trayecto a pie, descontándosele de sus salarios los minutos de atraso.

El inicio del conflicto

Los hechos comenzaron a desarrollarse a contar del 20 de enero de ese año, cuando se realizó la elección de un comité general al que se le encargó elaborar un documento en que se solicitó a los empleadores el aumento del tiempo para almorzar. La iniciativa de realizar este comité y de hacer esa exigencia nació de parte de la Sociedad de Resistencia de Caldereros del Ferrocarril y de la Mancomunal de Obreros de Antofagasta.

Si bien se reconoce que esta petición fue acogida por la mayor parte de las principales casas y firmas comerciales, no ocurrió lo mismo con la empresa de Ferrocarril de propiedad de capitales ingleses y gerenciada por el inglés Mapleton Hoskins, quien rechazó la petición y como respuesta propuso dar una media hora más a cambio de que el término de la jornada laboral se extendiese en media hora, iniciándose entonces un movimiento huelguístico que a los pocos días se convirtió en un paro general de los trabajadores de la ciudad.

La huelga fue adoptada en una votación realizada el 29 de enero de 1906 en la sede de la Gran Unión Marítima, a la que asistieron delegados de todos los gremios de la ciudad y de delegaciones de los trabajadores de las oficinas salitreras.

Ante el rechazo a las pretensiones de los trabajadores, estos decidieron realizar nuevamente la petición, en la que esta vez incluirían un aumento del 20% de las remuneraciones y el establecimiento de una jornada de trabajo de solo 8 horas diarias, para lo cual se dispusieron a reunirse el 6 de febrero, a las 5 de la tarde, en la plaza Colón para que este petitorio fuera apoyado por la totalidad de los trabajadores paralizados.

Las autoridades, que desde el primer momento implementaron exagerados planes de resguardo de la propiedad pública y privada, ante un movimiento que hasta ese momento había sido completamente pacífico, decidieron, a solicitud de algunos comerciantes y del inglés Hoskins, formar una guardia civil que recibió armamento de parte del Batallón Esmeralda, a la vez que arribó al puerto de Antofagasta el buque de la Armada Blanco Encalada.

Como la ciudad amaneció el 6 de febrero con un ambiente militarizado, lo que motivó la molestia y ofuscación de los trabajadores, desde tempranas horas algunos grupos de ellos acometieron acciones como apedreo y destrozos a una

máquina del Ferrocarril o el asalto y sustracción de cervezas a una carreta que circulaba por las calles centrales.

Ya a las 4 de la tarde los trabajadores comenzaron a bajar desde las poblaciones de la parte alta y periferia de la ciudad hacia la plaza Colón, contabilizándose en alrededor de 4 mil las personas que se dieron cita.

La matanza

En el transcurso de esa asamblea, apareció por el lugar la Guardia Civil armada, motivando que los trabajadores reaccionaran con silbidos, insultos y algunos piedrazos, y que a la vez estos abrieran fuego a matar. Como la multitud corrió despavorida en dirección contraria a la que estaba la Guardia Civil, se encontró con un destacamento de marinos del buque Blanco Encalada, quienes también abrieron fuego a la multitud que se les venía encima.

El número de trabajadores y familiares muertos es incierto, ya que las autoridades no ordenaron su contabilización al Registro Civil ni tampoco al Cementerio, siendo levantados los cuerpos solo en horas de la noche después de estar botados en las calles que rodean a la plaza Colón por el costado poniente, lo que motivó a los familiares de los asesinados a recoger algunos de los fallecidos y ellos mismos darles sepultura. Por ello es que para la memoria queda que los trabajadores mártires abatidos por las balas oscilan entre alrededor de 50 y 400, con un gran número de heridos. Tras la matanza, al día siguiente, el pueblo antofagastino con sed de venganza asesinó a un hombre al que identificaron como integrante de la guardia blanca, y masas de obreros y pobladores asaltaron, saquearon y prendieron fuego a tiendas comerciales del centro de la ciudad, a las oficinas del periódico El Industrial y a propiedades del Ferrocarril, incendiando vagones cargados con salitre y arrancando los rieles de la línea.

El 8 de febrero, los dirigentes de los trabajadores decidieron ponerle fin a la huelga, ante la llegada a la ciudad de refuerzos militares, mientras que 2 días después (el 10 de febrero) la gran mayoría de los paralizados se había reintegrado a sus labores, y otros tantos habían sido despedidos, sin haber logrado la media hora adicional para almorzar.

Matanza de obreros de la oficina San Gregorio

Los obreros de la oficina salitrera San Gregorio, debido al anuncio de despido en el contexto de paralización definitiva de varias oficinas salitreras motivada por la caída del precio del salitre a fines de la Primera Guerra Mundial, habían adoptado la decisión de no abandonar las instalaciones sin que le pagaran el desahucio y sin que les aseguraran posibilidades de encontrar empleo. Ante ello, por petición de la empresa y

autorización de los gobernantes de la época, el 2 de febrero de 1921 se presentó en San Gregorio una tropa del Regimiento Esmeralda al mando del teniente Argandoña, en razón de lo cual los trabajadores enviaron comisiones a las otras oficinas salitreras a buscar apoyo, llegando el 3 de febrero un numeroso grupo que permitió reunir una masa de 1.300 trabajadores para dar respaldo al movimiento reivindicatorio.

Ese mismo día, por la tarde, nuevos refuerzos de militares y carabineros acudieron a esta oficina salitrera, desatándose la masacre pocos instantes antes de realizarse una reunión con el representante de la compañía, cuando militares y carabineros en forma inexplicable comenzaron a disparar contra los obreros, los que no obstante caer varios de ellos muertos y heridos, lograron avanzar y atrapar y linchar al teniente Argandoña, a un cabo del ejército y al administrador y representantes de la compañía de apellido Jones. El número de trabajadores muertos se estableció en 60 y el número de heridos en un centenar. Información proporcionada en la época por medios de comunicación del empresariado, niegan los motivos que los trabajadores adujeron para movilizarse y no irse de San Gregorio, asegurando que la causa del conflicto radicó en que los trabajadores habían adoptado la decisión de explotar por su cuenta la producción de la oficina salitrera, así como que fueron los obreros los que dispararon primero contra los uniformados.

Velada política represiva contra los trabajadores

Importante es destacar que, como lo afirma el sociólogo, académico y escritor Felipe Portales, la matanza de San Gregorio se dio en un contexto de represión contra la organización y lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, represión que se levantó como velada política de estado por los gobiernos de los presidentes Juan Luis Sanfuentes, de centro derecha (1915-1920) y de Arturo Alessandri Palma, de centro (1921 a 1926). Especialmente se debe destacar en este proceder represivo a Arturo Alessandri, ya que él basó su campaña electoral prometiendo cambios y mejoramientos a favor de la clase obrera, no obstante ello, durante su gobierno militares y carabineros, además de la matanza de San Gregorio, fueron artífices de la matanza de trabajadores en la oficina salitrera La Coruña, el 5 de junio de 1925, en donde murieron 2 mil trabajadores y familiares de ellos.

HUELGA DEL AÑO 2006, LA PRIMERA GESTA DE NUESTRO SINDICATO EN QUE LE DOBLAMOS LA MANO A ESCONDIDA

Entregamos este recuerdo fotográfico de la primera gran lucha que dimos las Patos y Patos Negros, en que demostramos a la compañía y al mundo empresarial la unidad, organización, fuerza y espíritu de lucha que nos caracteriza a la hora de defender lo que vale y pesa de nuestro trabajo, y de pelearla en defensa de nuestros intereses y de nuestras familias.

Este tesoro en imágenes nos retrotrae a aquellos 26 días en que desde el 7 de agosto al 1 de septiembre de 2006 permanecemos en el campamento que instalamos en el complejo deportivo de Escondida, estando alertas y vigilantes al desarrollo de la mesa de negociaciones para que la empresa nos entregara lo que en justicia nos correspondía. En especial, en las imágenes destacamos a algunos de nuestros socios y compañeros que partieron de este mundo, en reconocimiento y valoración del aporte que ellos hicieron en esos instantes al Sindicato.



ELLOS SIEMPRE ESTARÁN JUNTO A NOSOTROS



Luis El Osito Arcena



René El Gutí Gutiérrez



Eledoro Quiruna I.



Luis Loco López.



Gustavo Care Mona Gómez

Antawara REVISTA

Sindicato N°1 de Trabajadores
Minera Escondida

Junio de 2022
Edición N° 52

Galleguillos Lorca N° 1674, Antofagasta, Chile
Facebook: Sindicato N1 Escondida
Twitter: @SindicatoMel

Antofagasta