

CHILE LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS CHILENOS



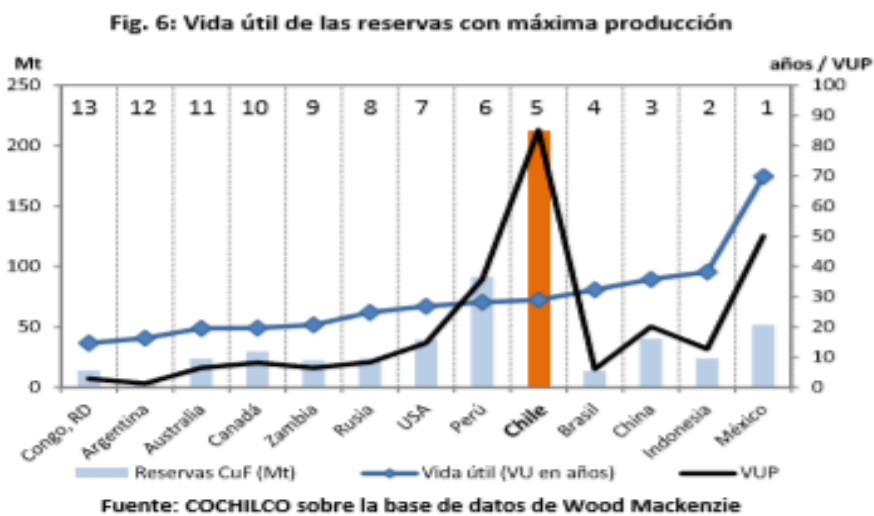
Índice

1.- Antecedentes	3
2.- Introducción.	5
3.- Productividad – Federación Minera de Chile.	6
3.1 ¿Qué creemos de la productividad?	
3.2 ¿Qué entendemos por productividad?	
4.- Aspectos relevantes en la medición de productividad	7
5.- Aspectos importantes en la medición de productividad	
6.- Propuesta política para afrontar CNP:	8
6.1 Salud	
6.2 Sistema de Turnos	9
6.3 Trabajo nocturno	
7.- Horas de trabajo	
8.- Trabajo en altura	10
8.1 Hipoxia	11
8.2 Frío	
8.3 Sueño	
8.4 Exposición a Rayos Ultravioleta	12
8.5 Obesidad	
8.6 Fármacos en altura	
9.- “Situaciones Improductivas”	13
9.1 Salud – Sistema de Turnos	
10.- Diálogo permanente Sindicato-Empresa	14
11.- Capacitación	15
12.- Propuestas de la Federación Minera de Chile	
Consideraciones Generales	
Laborales	
Altura Geográfica	16
Uso de fármacos	
Minerales contaminantes	

1. Antecedentes.

A lo largo de la historia, Chile se ha caracterizado por la riqueza de su territorio, especialmente los minerales en el norte del país donde el salitre jugó un rol preponderante a finales del siglo XIX y principio del siglo XX, cuando en su reemplazo apareció el cobre, rol que mantiene hasta el día de hoy. Sin embargo ambos recursos no solo comparten luces sino también sombras, la extracción de estos minerales ha estado vinculada a empresas extranjeras que poco han aportado a las arcas nacionales en comparación al beneficio otorgado, extracción que en muchos pasajes trajo consigo una inusitada explotación en donde la rebeldía se respondía con sangre y fuego. Es la rica y esforzada historia del trabajador minero, que durante toda su existencia de manera continua ha luchado por sus reivindicaciones laborales.

Hoy el sector minero representa el 15% del producto total de la economía, el 60% de las exportaciones y el 20% de los ingresos fiscales¹ lo que da cuenta por un lado el modelo primario exportador de Chile y por otro, evidentemente, el preponderante rol que cumple la minería para el desarrollo del país. En lo que respecta a la industria del cobre, su importancia es mundial al tener las mayores reservas de cobre, considerando las operaciones actuales y futuras, Chile suma 212 millones de toneladas de cobre y la mayor vida útil comparada, aportando el 30% de la producción mundial de cobre.^{2 3}



A pesar de las indiscutibles favorables condiciones que presenta nuestro país, el llamado “Superciclo de los metales” no fue aprovechado por la industria, la renta excesiva que determinó este periodo desvió la atención en el muy relevante ítem de los costos, y el predicamento fue vender a cualquier costa, sin una adecuada inversión en innovación y desarrollo que entre otros factores produjo en detrimento en la productividad, concepto que aflora en estos tiempos y de una perspectiva miope de las gerencias, basándose en la reducción de costos pero específicamente en la privación de plazas de trabajo de empresas principales o contratistas, ajustes que no han tenido resultado y que si se

¹ De Sominihac, H.; González, Luis.; Cerda, R.; “Productividad Codelco”, Centro CLAPES UC, Enero 2016.

² Calculada la base de Reserva de cobre del país sobre la capacidad máxima actual de producción del país por la participación país de reservas mundiales.

³ Schwarz, S.; Garay, V.; Cantallopis, J. “Competitividad de la Minería Chilena del Cobre”, Cochilco, Mayo 2015.

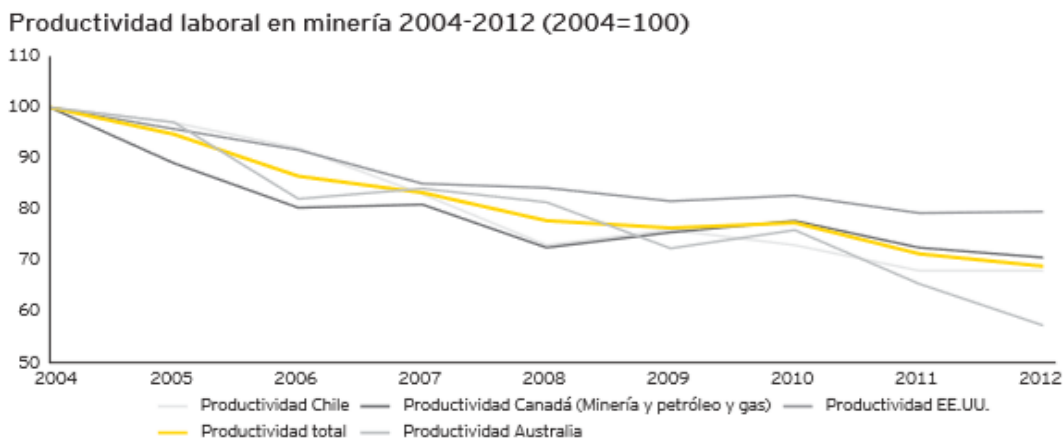
http://www.cochilco.cl/descargas/estudios/tematico/productividad/Informe_Competitividad_de_la_mineria_chilena_del_cobre.pdf

continúa con esa mirada estrecha con medidas aisladas sin comprender la dimensión completa que ha afectado la productividad, no se revertirá la situación.

Sin lugar a dudas el alza en los costos de producción por aumento de precios de la electricidad, mano de obra y escasez de agua en el último tiempo ha sido una detonante en la preocupación por la productividad en estos tiempos en que el precio de mercado se acerca a los costos de producción, y es que las empresas privilegian el aumento de la producción por sobre la utilización eficiente de los recursos para aumentar el retorno financiero sobre la inversión.

Lo cierto es que en los últimos 15 años la productividad minera ha caído en alrededor un 20% y entre los principales factores que han determinado la baja se encuentra i) la caída de la ley del mineral producto de la explotación de yacimientos de baja ley, ii) la falta de inversión en innovación, investigación y desarrollo, iii) el que se haya mantenido la misma estructura organizacional en empresas que aumentaron notoriamente su producción, es decir, no se modernizaron, iv) la falta de mano de obra especializada y la alta rotación, y v) un exceso de “permisología”.^{4 5 6 7 8 9}

Tomando en consideración lo anterior, se puede indicar que las principales causas asociadas a la caída de la productividad están asociadas a decisiones de las empresas, sin embargo, quienes han sindicado como culpables pagando con puestos de trabajo en nombre de la productividad han sido los trabajadores a quienes se les invoca a producir lo mismo con menos personal.



Fuente: Datos estadísticos por país, EY

⁴ Mitchell, P., et al. “Productividad en la minería: ahora viene la parte difícil. Una encuesta global”. 2014.

⁵ Castillo, E., Verdugo, S.; Cantallopts, J. “Productividad en la industria minera en Chile”, Cochilco, Diciembre 2014.

http://www.cochilco.cl/descargas/estudios/tematico/productividad/Informe_de_productividad_en_mineria_VF.pdf

⁶<http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2014/11/Recursos-Humanos-y-Productividad-Hrmining-2014.pdf>

⁷<http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2013/08/PCorrea-JMas-Consejo-Minero-Agosto-2013-F.pdf>

⁸<http://www.consejominero.cl/wp-content/uploads/2015/05/Miner%C3%ADa-en-Chile.-Principales-desaf%C3%ADos-y-oportunidades-mayo-2015.pdf>

⁹<http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/panorama-economico-de-la-mineria/>

2. Introducción.

La Comisión Nacional de Productividad (en adelante CNP) fue creada con la finalidad de aumentar permanentemente la productividad del país, asesorando a la Presidencia de la República para establecer políticas públicas que considere la ciudadanía y la opinión pública para poder mejorar la vida y bienestar de las personas. En ese contexto, se entiende que su rol y visión debe ser asumida desde un contexto global, a nivel país o más bien, de Estado. Desde esa perspectiva la CNP debiera llegar a concluir –y recomendar- lo beneficioso que resultaría para el bienestar de los ciudadanos chilenos la renacionalización del cobre y de todos sus recursos naturales, por los ya largamente reconocidos beneficios que le significarían al Estado y su gente, por ejemplo para atender los grandes temas sociales que aquejan hoy en día a la ciudadanía, como el sistema previsional, la educación, salud y seguridad social.

La falta de fiscalización a los cumplimientos de la débil normativa existente actualmente en Chile es un factor que se ha transformado en un importante foco de injusticia, y en caldo de cultivo de la delincuencia de cuello y corbata, que ha dejado a entrever, las malas prácticas con que el sector empresarial se ha beneficiado económicamente durante largos años en perjuicio del propio Estado como también de cada uno de los chilenos.

En lo relacionado con el bienestar de los trabajadores, el Estado a través de sus gobiernos, no ha cumplido con la obligación constitucional de proteger la vida y salud de los trabajadores, ya que permitió el desarrollo de una actividad laboral en un ambiente anti-natura ajeno para el hábitat del hombre, como es el trabajo a gran altitud geográfica, sin adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de estos chilenos. Esta inobservancia del Estado ha generado un gran y prematuro deterioro de la salud de los chilenos expuestos, por ejemplo, a la hipoxia hipobárica intermitente crónica a niveles gravísimos de incapacidad, lo que sin duda, lo hace acreedor de demandas colectivas por parte de los afectados.

La autorización por parte de los organismos del Estado para transgredir una medida tan emblemática e histórica para los trabajadores como es la jornada diaria de 8 horas de trabajo. Ha sido letal para quienes han debido laborar 12 horas diarias en turnos rotativos de día y de noche, afectando gravemente la salud física y mental de las personas. Según estudios orientados al trabajo a nivel de mar, por lo tanto, los efectos nocivos al organismo, aumentan de manera exponencial, al ejecutar trabajos en condiciones de hipoxia, producto de la baja disponibilidad de oxígeno en las faenas ubicadas en altura geográfica.

Por lo anterior la CNP, debe sugerir a la Presidencia la incorporación de un tercer turno de trabajo en las faenas con continuidad operacional, teniendo en cuenta que el costo de la mano de obra en estas empresas oscila entre un 6% a un 8% de sus costos operacionales, y un tercer turno importaría un aumento marginal del 7% al 9%, considerando los enormes y variados beneficios que se obtendrán para una gran parte de trabajadores chilenos.

3. Productividad – Federación Minera de Chile.

3.1 ¿Qué creemos de la productividad?

La productividad es la clave para el futuro crecimiento, desarrollo y progreso de Chile, por lo que consideramos necesario que nuestro país debiera contar con un plan de desarrollo que contemple la mayor industrialización del país y particularmente en la minería, la creación de más fundiciones y refinerías para dar un mayor valor agregado al cobre que es nuestro principal recurso de exportación, y así no tener que estar dependiendo de factores externos a nuestro país para poder crecer y desarrollarnos, favoreciendo así la economía interna.

Lo anterior no puede estar en ningún momento dissociado con la salud y seguridad de los trabajadores.

3.2 ¿Qué entendemos por productividad?

El factor productivo lo entendemos como los distintos recursos que se emplean en el proceso de producción, tales como el trabajo, la maquinaria, equipos, la capacidad, insumos, capital invertido etc. Mientras que la productividad la utilización eficiente de los recursos al producir bienes o servicios y permite optimizar los recursos de la empresa, para maximizar los resultados de la misma.

Se considera que existen cuatro pilares fundamentales para la productividad

- a) Sistemas operativos eficientes: gobernanza organizacional
- b) Clima laboral satisfactorio: condiciones físicas y ambientales, sueldos, incentivos, prestaciones, niveles de capacitación, niveles de comunicación, estilos de dirección y cultura organizacional.
- c) Eficiencia de la alta administración: planificación de objetivos alcanzables y sustentables en el tiempo y definición de metas estratégicas que sean orientadas a obtener rentabilidad en general compartidas con sus trabajadores y no privilegiar un sector determinado.
- d) Satisfacción del cliente: establecer y negociar con los clientes, requisitos y estándares de calidad de los productos y de servicios, que afecten la satisfacción plena del cliente, diseñar acciones correctivas y de mejoras de la calidad, y generar sistema de control para garantizar un actuar con total probidad y transparencia.

4. Aspectos relevantes en la medición de productividad.

Los diferentes métodos y características de equipos y su capacidad de producción condicionan la productividad. Se reconoce que los niveles de desempeño para obtener y mantener el mejor esfuerzo por parte de todos los empleados impacta la productividad (ausencias, atrasos, falta de atención o distracciones, iniciación de una tarea después de lo programado, etc).

Lo que se conoce como contenido básico del trabajo, es el tiempo mínimo e irreducible necesario para llevar a cabo una actividad, impone límites a la productividad. Existen tiempos improductivos debido a i) errores en el diseño que hacen incrementar los tiempos de ejecución de un trabajo; ii) por errores en los métodos y en los procesos inadecuados como utilizar maquinarias inadecuadas principalmente equipos y/o maquinarias obsoletas, por falta de renovaciones de equipos, procesos deficientes, mala disposición de la planta y recorridos o movimientos inútiles; y iii) por errores de dirección, pérdidas de tiempo que se producen como consecuencia de malas políticas, deficiente planificación y decisiones que afectan directamente los costos productivos, como por ejemplo fallas por falta de asignar tiempos de mantenimiento, asignación de compras y mantenciones a empresas coludidas para inflar presupuestos, creando verdaderas mafias que actúan de forma oculta en contra de los intereses de la administración.

5. Aspectos importantes en la medición de productividad de los trabajadores.

Como FMC identificamos cinco consideraciones en cuanto a la medición de la productividad:

- a) Aislar los factores no imputables a la gestión del trabajador en cuanto a que el cumplimiento de productividad, planes y presupuestos deben ser medibles y alcanzables.
- b) Los indicadores y métricas de productividad debe ser basados en criterios claros, equitativo, transparentes, de conocimiento general y transversal dentro de las organizaciones.
- c) El proceso de gestión de la productividad debe ser conocido y evitar asimetrías en la información. Además, las explicaciones de las brechas o mermas debe considerar toda externalidad no imputable al trabajador.
- d) Los sistemas de gestión deben considerar la aplicación de técnicas como organización y métodos de trabajos para las asignaciones de tiempo de las actividades, garantizando la salud y la seguridad de las personas en la ejecución de estas.
- e) El incentivo al trabajador es crucial para motivar a mejorar su rendimiento, sin que ello genere menoscabo alguno a los derechos fundamentales de los trabajadores.

6. **Propuesta política a considerar por la CNP:**

6.1 Salud

Comúnmente al trabajador minero se le asocia como un trabajador privilegiado, con rentas sobre la media que pocos pueden decir en un país donde el 50% de los trabajadores gana menos de \$340.000¹⁰. Pero esta asociación a su condición esconde concertadamente las condiciones a la que este trabajador está sujeto en la faena: el régimen de turno que conlleva problemas en la vida personal, el trabajo nocturno y las horas de trabajo, el trabajo en altura y el trabajo pesado. Una serie de características que afectan directamente la salud del trabajador, perjuicio que la política pública no se hace cargo, dado que por su nivel de renta “son privilegiados”.

La presencia de agentes mineralógicos contaminantes representan un serio riesgo para la salud, cada compañía conoce la presencia de estos y sus respectivas leyes o concentraciones por lo que nadie puede aducir desconocimiento.

Resulta sospechoso el comportamiento de algunos trabajadores que presentan alteraciones nerviosas en su comportamiento sin haber investigaciones sobre este impacto. Tampoco se ha hecho seguimiento alguno a las decenas de nacimientos de hijos de trabajadores con malformaciones, aduciendo la autoridad que ellos eran producto de afecciones congénitas.

Dentro de estos minerales cobra relevancia el arsénico (pudiendo causar infertilidad, erosiones de piel, debilitamiento óseo y daño al cerebro entre otras), el mercurio (daño al sistema nervioso y funciones del cerebro causando degradación en habilidades para aprender, cambios de visión, sordera o pérdida de la memoria), el plomo (daño a riñones, incremento en presión sanguínea), el cadmio (daños al sistema inmune y posible daño en el ADN, productor de cáncer), el berilio (daño a pulmones y otros órganos internos) y el itrio (dañino al hígado y posible causal de cáncer en los pulmones).

A su vez, también existen químicos que se utilizan en el tratamiento de minerales que provocan una serie de perturbaciones y alteraciones en la salud de los trabajadores. Entre ellos se encuentran el ácido clorhídrico (estrechamiento de bronquios, cáncer de pulmón e incluso muerte), el ácido sulfúrico (daño pulmonar, gangrena, ceguera), el cianuro (convulsiones permanentes, baja presión sanguínea, pérdida de la conciencia o fallas respiratorias que pueden provocar la muerte), el amoníaco (irritación de las vías respiratorias y de la membrana de los ojos) y el cloro (daño al aparato respiratorio, retención de agua en los pulmones).

Este evidente detrimento en la salud, junto a la compleja situación del precio de los principales minerales en Chile, provocando inestabilidad laboral, despidos, mayores exigencias de producir lo mismo con menos y la utilización de la caída de la productividad como motivo para la explicación de esta situación, nos lleva a preguntarnos lo siguiente: ¿Cuánto arriesga el trabajador minero en términos de salud en nombre de la productividad?

¹⁰ Durán, G. y Kremerman, M. “Los Verdaderos Sueldos en Chile”, Fundación Sol, Agosto de 2016.

6.2 Sistema de Turnos

El sistema de turnos trae diversos efectos en la vida del trabajador. La alteración de la jornada ordinaria del trabajo implica costos en la vida personal por una parte, y por otra, requiere tomar en cuenta una serie de características y/o cualidades del trabajador para que sea propicio en ejercer la labor y no le provoque enfermedades o problemas en su vida cotidiana.

Respecto a los problemas personales debido al régimen de turnos que hemos detectado como FMC, se encuentra en primer lugar la creciente tasa de divorcios debido a la mencionada alteración de los tiempos, se le suma el escaso tiempo de estar con la familia, especialmente hijos que por cumplir sus obligaciones escolares, la estadía con ellos se reduce a un par de horas en el día cada dos semanas (o según régimen de turnos). Sin lugar a dudas los problemas de origen psicosocial que afectan al trabajador se ven reflejados en su actuar en el trabajo, no estando con su mejor capacidad para realizar las tareas encomendadas.

6.3 Trabajo Nocturno

Vale hacer un énfasis en los efectos del trabajo nocturno dentro de este régimen. Su nocividad para la vida de las personas no es nada nuevo, hace largos años un estudio de Pierre Cazamian indicaba que cada quince años realizando este trabajo, se produce un envejecimiento de unos cinco años, sumado a que un tercio de la gente que lo realiza padece fatiga, neurosis, úlceras y alteraciones cardíacas¹¹.

7. Horas de trabajo.

El informe realizado por la OCDE el 2013 sostiene que en Chile se trabaja 2.015 horas al año, solo superado por México (2.237), Corea del Sur (2.163) y Grecia (2.037), bastante lejos de Holanda (1.380), Alemania (1.388) y Noruega (1.408), y por cierto, del promedio de los países miembros de la OCDE que es de 1.730 horas en el año.

Las horas de trabajo por sí sola son incapaces de otorgar un mayor análisis para ligarlas a la productividad sin tener datos como resultados. Tomando en cuenta el PIB per cápita de cada país, ligándolo a las horas trabajadas se deducirá la productividad como la riqueza generada por hora de trabajo. Mencionar que este análisis otorga un indicador parcial ya que no contempla la cantidad de personas empleadas para ahondar en la eficiencia de estos.

A pesar de lo anterior, al analizar la relación PIB per cápita y horas trabajada dentro de los países miembros de la OCDE, Luxemburgo es el más productivo generando \$47,9 por hora trabajada que se da principalmente por su alto PIB per cápita (\$78.668, el más alto), seguido de Noruega con un \$40,5 que su productividad se da más por las bajas horas de trabajo (1.408). Chile por su parte solo supera en productividad a Rusia, México y Turquía, con un \$10,1 por hora trabajada.

¹¹ Cazamian, P. Leçons d'Ergonomie Industrielle. Edit. Cuyas, Paris, 1971. Informe OMS, 1986.

En Chile la jornada ordinaria de trabajo en la semana consiste en 45 horas, aunque Gonzalo Durán, investigador de la Fundación Sol, sostiene que uno de cada tres trabajadores lo hacen en 56 horas¹². El sistema de turnos lleva consigo una alta carga de horas trabajadas durante la semana, es así que normalmente se puede llegar a trabajar 84 horas (12 al día), lo que evidentemente genera un detrimento en la labor del trabajador.

Se debe considerar también que las horas utilizadas en el trayecto desde y hacia las faenas de trabajo son de cargo del trabajador, a si mismo se debe partir de la base que en nuestro sector las empresas establecen la continuidad operacional por lo tanto los trabajadores estas disponibles las 24 horas del día en dos jornadas intensas y extensas de doce horas de trabajo.

Un estudio del Centro Nuevo Sueño Americano, indica que trabajar 11 horas al día genera 2,5 veces más posibilidad de tener depresión, 60% más de sufrir enfermedades cardiacas junto con mayores problemas familiares. Por su parte, Debbie Carreau¹³, señala que después de 37 horas trabajadas en la semana, las personas ya no son productivas. Es lo que precisamente se conoce como el “Síndrome de burnout” que refiere cuando se llega al límite de las capacidades por agotamiento, generando trastornos físicos y psicológicos, lo que hoy pareciera que padece Chile.

El detrimento en la salud de los trabajadores producto de la cantidad de horas trabajadas en la semana repercute directamente en el desempeño y productividad de las personas, pero por sobre todo, afecta en la seguridad misma cuando se desarrollan faenas con altos niveles de riesgo.

8. Trabajo en altura¹⁴.

La literatura internacional sobre altitud geográfica señala que entre los 2.000 y 3.000 metros sobre el nivel del mar (en adelante “msnm”) las personas presentan dificultades, cuando se encuentra entre 3.000 y 5.000 msnm el ambiente es altamente hostil, y sobre la mencionada altura, la persona no se puede adaptar.

Según el Dr. Carlos Monge Medrano, los efectos perniciosos en la salud humana producto de la altura provoca serias alteraciones fisiológicas que afectan el funcionamiento regular del organismo, esto por la pérdida de aclimatación a la altura y la incapacidad de algunos individuos de adaptarse en forma integral a alturas sobre los 3.000 msnm. Vale decir que la menor disponibilidad de oxígeno es una condicionante importante a la funcionalidad fisiológica, ya que disminuye un tercio a los 3.000 msnm, un 40% a los 4.000 msnm y a la mitad a los 5.000 msnm.

¹² Durán, G. “El trabajo me quita la vida”, Diciembre de 2011.

¹³ Trabajad menos horas, ¿incrementa la productividad?, BBC Capital, 7 agosto de 2014

http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140801_vert_cap_productividad_trabajar_menos_horas_yv

¹⁴ Parte de los estudios referenciados está sujetos a turnos de 8 horas por lo tanto los trabajadores sujeto a jornadas de 12 horas están siendo sometidos a un esfuerzo extremo que genera graves trastornos y alteraciones.

En el Simposium Minería Extrema realizado en Santiago en agosto de 2008, el Dr. Raúl Berríos señaló que entre los efectos de la altura sobre el trabajador está la permeabilidad a la fatiga, las limitaciones y alteraciones fisiológicas y el estrés oxidativo, también puede producir edemas cerebrales y la desaclimatación ayuda a generar edema pulmonar.

Gran parte de la Minería en Chile trabaja a gran altitud sobre los 3.000 msnm, sufriendo el mal de altura en el cual se reduce la capacidad física por los problemas generados por la falta de presión en el oxígeno a esa altitud, y además de los contaminantes que se tiene por los diversos sistemas de producción en cada empresa, generando un deterioro prematuro y progresivo a los trabajadores expuestos a esos contaminantes.

Algunos problemas y dificultades que presentan los trabajadores son los siguientes:

8.1 Hipoxia

La pérdida de la memoria por episodios se da como un hecho permanente en un porcentaje muy importante de trabajadores. La experiencia de muchos operadores de camiones de carguío es que hacen en una parte de la jornada, después de las 8 horas iniciales, los trayectos casi por inercia.

Esta afección es originada por la Hipoxia e Hipoxemia y afecta el rendimiento intelectual, al irse perdiendo la capacidad de concentración, la memoria de corto plazo y la coordinación fina, provocando fatiga mental hasta generar Daño Orgánico Cerebral (DOC).

8.2 Frío

En periodos invernales la temperatura baja considerablemente bajo cero, aumentando la sensación térmica producto de la altura. Las escasas temperaturas han producido aislamientos producto de nevazones (como el ocurrido en el camino hacia Quebrada Blanca, 1996) y la falta de zonas de protección adecuadas se han puesto en evidencia como el accidente ocurrido en el Indio que implicó la muerte de siete trabajadores por rodamiento de aludes.

La exposición al frío aumenta la tensión arterial y el ritmo cardiaco por los flujos de sangre que necesita el corazón para mantener el calor corporal. Mientras que dentro de las patologías que se presentan se encuentra la acidosis láctica que provoca fallas renales o deviene en la aparición de diabetes, la presencia de edemas que comienzan con hinchazón de los pies, conjuntivitis, enfermedades respiratorias crónicas y el efecto de las bajas temperaturas que afectan el cerebro provocando lentitud en las reacciones mentales y motoras, además de un deterioro cognitivo.

8.3 Sueño

En altitud geográfica, el sueño sufre trastornos más notorios exacerbados por la falta de Oxígeno y la baja humedad, lo que provoca serías alteraciones al metabolismo, psicosociales, neuro-cognitivos y ritmo normal de trabajo.

El doctor español, Ramón Úbeda Ascencio, en los estudios realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala que la patología del trabajador nocturno está ligada a la fatiga y las manifestaciones más importantes son los trastornos nerviosos relacionados con la fatiga, los trastornos de sueño (la turnicidad puede agravar los trastornos cardiovasculares y perturbar las funciones biológicas) y los trastornos gastrointestinales y pérdida del apetito.

8.4 Exposición de Rayos Ultravioletas

La radiación ultravioleta puede afectar de forma directa pero también dispersa (asociada a nubes, polvo, contaminación) o reflejada (suelo, cerros, muros). Esta aumenta su intensidad con la altura, por ejemplo los índices de exposición a exposición extrema en Santiago son de 8º y en San Pedro de Atacama que está a 2.500 msnm el índice de radiación llega a 22º. Mientras que los principales efectos que afecta al trabajador son la eritema, las quemaduras y la fotosensibilización que acelera el envejecimiento de la piel e incrementa el riesgo de cáncer a esta.

8.5 Obesidad

Otro efecto pernicioso es que los procesos digestivos se tornan más lentos, por tanto provocan mayor absorción de grasas, propiciando la aparición del Síndrome Metabólico, con diagnósticos de hígado graso y alteración del perfil lipídico, principales generadores de la obesidad. Esta obesidad originada en estas condiciones, provocan y favorecen además variadas alteraciones, tales como apneas del sueño, tanto centrales como obstructivas y mixtas, trastornos vasculares, y producto de la falta de investigación de estos factores alterantes al metabolismo, las empresas responsabilizan al trabajador, asumiendo livianamente, que la única solución es la “ autorregulación “

8.6 Fármacos en altura

Alrededor de las Compañías Mineras transitan y pululan, un número importante de médicos muy bien pagados, a cargo de estudios específicos que tienen como único propósito negar las condiciones severas que provoca este ambiente. Señalan que la altura no implica ninguna alteración, recetan fármacos a los trabajadores teniendo en reiteradas ocasiones efectos contrarios a lo previsto debido a la altura, teniendo los trabajadores que involucrar al Instituto de Salud Pública, como organismo regulador para frenar el suministro de esos fármacos en altura como lo hizo el Sindicato de Quebrada Blanca. Todo lo anterior ante la vista gorda por parte del Ministerio de Salud frente a las denuncias realizadas.

9. “Situaciones Improductivas”.

9.1 Salud – Sistema de Turnos

De acuerdo a la literatura expuesta en el punto anterior, las largas jornadas de trabajo diarias (12 horas) generan una baja en la productividad del trabajador que conllevan problemas de salud y estas a mayor ausentismo provocando también problemas para el empleador. Si a lo anterior se le añade las recientes olas de despidos, ante lo cual se pide mayor rendimiento mediante la mayor carga al trabajador (igual producción, menos trabajadores).

En cuanto a situaciones determinadas que se han denunciado como prácticas que afectan el desempeño del trabajador, enumeramos las siguientes:

- a) No siempre se respeta la hora de colación, normalmente consideran los tiempos de traslado, ante lo cual el trabajador no tiene el descanso necesario fuera de la faena.
- b) Vulneración de derechos laborales: presión y estrés
 - i) Cámaras que mide tiempo para cada actividad: estandarización como máquina con rendimiento sostenido.
 - ii) Máquina de foto y movimiento de silla al pestañeo y/o movimientos bruscos.
 - iii) Sin lugar a dudas, el más grave hecho que se ha detectado en las faenas que atentan directa y profundamente la salud del trabajador es la alta presencia de ácido clorhídrico como parte de un método que mejora la producción. Cuando se desarrollan nuevas tecnologías o fórmulas de producción, se centran principalmente en cuanto más productivos va a resultar el proceso, dejando en segundo plano lo más esencial que es la salud de los trabajadores, Ejemplo de esto es lo sucedido en Spence en donde se ha implementado la lixiviación con HCl Ácido Clorhídrico, en donde se han obtenido resultados muy positivos en lo que a recuperación de cobre se refiere, pero este proceso jamás fue acompañado por evaluación a los trabajadores que operan o mantienen las áreas. Ninguna entidad de fiscalización o de control operó sobre este proceso, siendo esta tecnología nueva en el mercado y que en el futuro va a ser utilizada por más empresas mineras. Desde las entidades de gobierno no se cuentan ni con los recursos, ni con políticas claras respecto de las obligaciones de las empresas de informar con claridad que es lo que se quiere realizar antes de autorizar cualquier trabajo, no requieren ni siquiera permisos, lo que implica una complicidad de las mutualidades, en donde trabajadores que han estado expuestos a estas sustancias y que en algún momento presentaron algún tipo de molestia son tratados como enfermedades comunes.

10. Diálogo permanente Sindicato-Empresa

Un diálogo sustantivo, por tanto, efectivo y vinculante entre las partes puede permitir superar una serie de situaciones que afecta tanto al trabajador como a la compañía. Pero la actual mirada de considerar al trabajador un factor productivo más, en lo posible intercambiable –flexibilidad laboral-, o desechable –inestabilidad-, sujeto a un mayor desgaste por mantener un nivel de producción que no se ve compensado por el mayor sacrificio. Lo anterior, disminuye el sentido de pertenencia del trabajador hacia su lugar de trabajo, por lo que ante eventuales disposiciones prefiere obviarlas por no tener retribución en ello.

En consideración de lo antes descrito junto con situaciones cotidianas que se han registrado, se puede indicar lo siguiente:

- a) Productividad cae por ausentismo: Al no existir un plan para las vacaciones en periodos de alta demanda (verano, fiestas varias), continuamente las solicitudes son rechazadas priorizando la empresa la producción por sobre el descanso requerido y solicitado. Lo anterior ha producido un aumento de licencias y por ende, acumulación de días de vacaciones. Pero también hay que resaltar lo mencionado anteriormente en que el ausentismo también proviene de una efectiva sobrecarga de trabajo producto del sistema de turnos y las condiciones poco propicias (campamentos, descanso, trabajo en altura) que provoca problemas reales de salud en los trabajadores.
- b) Se identifica fomentar liderazgos operativos, tanto para:
 - i) Capacitaciones en tema de seguridad
 - ii) Mayor comprensión del proceso productivo por parte de los trabajadores
- c) Mejoras en mandos medios: principalmente respecto a las tareas de planificación y programación.
- d) Experiencia en la operación: la alta rotación producto de la falta de motivación permite el éxodo de trabajadores experimentados.
- e) La productividad disminuye producto de la falta de incentivos al trabajador por tener carreras laboras con limites pre establecidos, coartando la posibilidad de alcanzar mayores niveles de liderazgo y por ende de remuneración. Debiendo someterse a la imposición de jefaturas inexpertas contratadas con un criterio de privilegio de “amiguismo” o “compadraje” por sobre las capacidades.

11. Capacitación

La capacitación se considera básicamente para el cumplimiento de ciertos indicadores pero poco aporta para el aprendizaje continuo de los trabajadores. Por ejemplo se ha identificado que personas en ocho años solo han recibido tres capacitaciones específicas.

Lo anterior nos permite indicar la necesidad de incorporar programas de formación o nivelamiento como sucede en empresas eléctricas en las cuales se pide 6 meses antes de asumir roles de supervisión.

Finalmente, dentro de este apartado se identifica los problemas que surgen por los perfiles de cargo. Principalmente respecto a tres puntos:

- a) Disociación de los perfiles de trabajo Chile valora con la función en la empresa
- b) El desconocimiento de estos perfiles por parte de los trabajadores
- c) La necesidad de una evaluación de competencias para todos, incluida la Gerencia.

12. Propuestas de la FMC

CONSIDERACIONES GENERALES

- La productividad debe cautelar los intereses y derechos de los trabajadores, no debe significar menoscabo ni debe afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
- La información que entreguen las empresas sobre productividad debe incluir el estado financiero y ser validada por instancias pertinentes (SII u otros).
- Evitar la subcontratación ya que esta impacta negativamente la productividad.
- Para mejorar la productividad se debe considerar planes de capacitación, certificación y programas de desarrollo para los trabajadores.
- La autorización de la instalación de un yacimiento debiera considerar, además, el impacto sobre la salud de los trabajadores que laborarán en dichas faenas, contemplando su revisión en los planes de cierre de faenas.

LABORALES

- Disminución de jornadas de 12 a 8 horas.
- Obligatoriedad de una hora de colación sin tiempos de traslado.
- Generar políticas que apunten a desalentar el trabajo nocturno. A modo de ejemplo, en Uruguay (2015) se creó la Ley de Nocturnidad que consiste en un pago de al menos un 20% adicional para quienes trabajen entre las 22:00 y 06:00.
- Que las mejoras en la productividad genere una redistribución hacia los trabajadores.

- El derecho a paralizar en condición riesgosa (Ratificar convenio 176 de la OIT).
- Jornada Excepcional de Trabajo sobre los 3.000 msnm. debe estar configurada tal como hasta hoy, con un día de descanso por cada día trabajado, sin autorización de horas extraordinarias, autorizada por la Dirección del Trabajo, con reautorización cada 4 años.

ALTURA GEOGRÁFICA

- Establecer los campamentos a una altura máxima de 3.000 msnm, con habitaciones provistas de oxigenación, humidificación y presurización.
- Persona no puede pasar los 20 años de trabajo en altura con un máximo de 50 años de edad por el alto nivel de deterioro físico y neuro-cognitivo que se advierte en los trabajadores más antiguos.
- La creación de un sistema de jubilación especial para estos trabajadores que se enferman y mueren antes de jubilar. Y la necesidad de crear un sistema de salud, seguridad y previsión social, que contemple las condiciones particulares de envejecimiento prematuro de los trabajadores expuestos a hipoxia hipobárica intermitente crónica.
- Se debe reemplazar el sistema de 12 horas de trabajo por las condiciones especiales que representa trabajar en altura, por 8 horas diarias con turnos rotativos.
- Establecer un sistema especial de Vacaciones de 30 días hábiles, para trabajadores que laboren sobre los 3.000 msnm. Las que podrán ser fraccionadas en dos partes iguales como máximo en el año.

EL USO DE FÁRMACOS EN ALTURA

- Establecer un protocolo supervisado por el Instituto de Salud Pública, quién previo estudio de la acción de estos fármacos a nivel de mar tengan similar reacción en altura.

MINERALES CONTAMINANTES

- Exigir al Estado a disponer de los recursos necesarios para hacer un estudio epidemiológico de la actual población de trabajo en altura y de quienes trabajaron siendo cancelados por sus respectivas Compañías Mineras y detectar que factores han influido y están influyendo en las afecciones detectadas.
- Exigir a los Organismos Administradores de la Ley 16.744 o Mutualidades de salud, estudios para detectar la presencia de estos agentes en los centros mineros y las correspondientes prestaciones tanto médicas como económicas a los afectados.

- Tener una mutual exclusiva de la minería para tratar directo las problemáticas de los agentes contaminantes propios de los procesos mineros y de los trabajos en altura geográfica.
- Incorporar al Decreto N° 109 todas las afecciones originadas a causa o con ocasión del trabajo realizado y establecer el reconocimiento de cada una de ellas.

Este documento ha sido construido a base de la opinión y experiencias de los compañeros directores de los Sindicatos Bases de la FEDERACION MINERA DE CHILE en representación de los trabajadores de la Gran Minería Privada de Chile afiliados a esta Federación.

Trabajo realizado responsablemente con los argumentos necesarios para entregar nuestra visión a la CNP.