



Sindicato de Profesionales de Amec-Cade

Seguridad y derechos individuales en Amec

Un aspecto que resultó casi más relevante que el objetivo de las reuniones de **inicio seguro del 2011**, fue lo dicho por un expositor: *“se había dado el caso de que una persona de Amec fue despedida por un gerente (Sr.K) tras ser sorprendida cruzando en la mitad de la Calle al llegar a la empresa”*.

De este mal ejemplo podemos sacar muchas lecciones: vamos a educar y a demostrar cómo prima en ese gerente el descripterío y el abuso de poder. Primero está el hecho de que **el trabajador está subordinado solo durante la jornada de trabajo**, y no incluye la hora de colación. Es decir, el Sr. K no puede tomar acción alguna sobre un trabajador por hechos sucedidos mientras se encuentra fuera del horario de trabajo. Al hacerlo actuó en contra de la Ley, además seguramente llevó a otros (sus cómplices) a esgrimir en el despido “las necesidades de la empresa”, falseando o mintiendo sobre la causal.

Un 2do elemento, es que **toda sanción debe ser proporcional al hecho o causal**. Esto es el principio (o criterio) de la racionalidad. En este caso el despido es una desproporción y por ende un acto irracional del Sr.K.

Al argumentar el Sr.K que la seguridad es lo primero, nos recuerda la oración: “el fin justifica los medios” (erróneamente adjudicada a Maquiavelo), y que quienes pretenden establecer cuáles son las prioridades en la vida corporativa y en la vida de los demás, agreden con su autoritarismo un principio fundamental de toda convivencia y respeto: **los derechos de**

uno (o de la corporación) se terminan cuando empiezan los derechos de los demás. Y en esto la legislación chilena y mundial son claras: las personas tiene asegurada su vida privada. Los derechos individuales son tan importantes que **“el trabajador sigue siendo ciudadano dentro de la empresa, y como tal posee todos los derechos que la constitución garantiza”**, más aún cuando no está subordinado. **La subordinación no significa la pérdida de libertad, la pérdida de libertad es la esclavitud.** Aquí entonces se constituye un abuso de poder de parte del Sr.K

Muchos de los presentes en la reunión, sintieron el episodio como una amenaza. Afortunadamente nuestro nivel intelectual nos permite ejercer un pensamiento crítico. Por ello es lamentable que una excelente idea como es ocuparse de la seguridad, pase a segundo plano cuando se visualiza una amenaza y cuando vemos el descripterío y el abuso.

En los compromisos personales de seguridad del 2011 solicitados en carácter de “voluntarios”, también la empresa está invadiendo la privacidad. Nuestro juicio es que la empresa no puede constituirse en “confesor”, es un rol equivocado de quienes lo diseñaron. Sugerimos que si alguien quiere poner esos compromisos personales por escrito, los guarde en el fondo del escritorio (bajo llave) y los revise en su intimidad.

Algunos trabajadores por evitar el conflicto tienden a darle menor importancia, los amigos del infractor le bajan el

perfil. Pero si no son detenidos a tiempo, los excesos pueden llegar a ser escalofriantes (en algunas empresas de ingeniería hubo vigilancia durante el gobierno del General P) llegando a sistemas policiales, a los que hoy pudieran acceder personajes de la Ex CNI por ejemplo. Y, no debemos desvincularlo de los artículos ilícitos de los contratos de algunos trabajadores de AIL: las casualidades no existen.

Al querer inmiscuirse en la vida privada, la empresa comete un error, el descripterío y abuso del Sr.K es la prueba. Es por tanto inaceptable.

Los trabajadores debemos cuidar nuestro espacio: la vida privada, vida social, vida cultural, vida deportiva, nos pertenecen

Trabajadores, cuidense y cuiden a los demás.

27-march-2011

Puntualizamos.

- El trabajador está subordinado solo durante la jornada de trabajo, y no incluye la hora de colación. .
- La causal de necesidades de la empresa, no es a todo evento.
- Toda sanción debe ser proporcional al hecho o causal.
- Los derechos de uno (o de la corporación) se terminan cuando empiezan los derechos de los demás.
- El trabajador sigue siendo ciudadano dentro de la empresa, y como tal posee todos los derechos que la constitución garantiza.
- La subordinación no significa la pérdida de libertad, la pérdida de libertad es la esclavitud.

Quien es el Sr. K.

En general existe en los chilenos una falta de fe respecto de las instituciones que pudieran protegerlo, incluso hoy los sucesos de la iglesia erosionan el cimiento moral de la sociedad.



Por ello ante los actos de un infractor lo primero es la sanción moral. Lo segundo, que la institución (corporación) tome las medidas necesarias para enderezar y/o reparar. Tercero: que se amplíen las responsabilidades hacia aquellos que se constituyen en cómplices o encubridores. Con ello recobramos la confianza.

Sabías que... La despedida “cuidate” proviene en buena parte de los tiempos en que los derechos individuales y colectivos estaban “restringidos”. Cuando había vigilancia sobre las personas y no había certeza de volver a vernos.



Sindicato de Profesionales de Amec-Cade

Seguridad y derechos individuales en Amec

27-march-2011

Point out

- The worker is under subordination only during the workday, not including the lunch time.
- The ground of fire "Needs of the company", is not for any event.
- Any punishment should be proportionate to the event or ground.
- The rights of one (or corporation) finishes when -the rights of others begin
- The worker remains a citizen within the company, and as such he has all the rights that the Constitution guarantees
- Subordination does not mean the loss of liberty, loss of freedom is slavery.

One aspect that was almost more important than the goal of the 2011 **Safe Start meetings**, was raised by a presenter: "It had been the case that a person of Amec was fired by a manager (Mr.K) after being caught crossing in the middle of the street to reach the company office". With this bad example we can draw many lessons, we will educate and demonstrate how the manager was uncritically and how he abused of his power.

First is the fact that **the worker is under subordination only during the workday, not including the lunch time.** That is, Mr. K must not take any action on an employ-ye for events that occurred while he is out of working. In doing so, the manager acted against the law, probably also led to other (accomplices) to fence in the firing : "the needs of the company", distorting or lying about the -grounds.

A 2nd element is that **any punishment should be proportionate to the event or ground.** - This is the principle (or criteria) of rationality. In his case the dismissal was disproportionate - and therefore an irrational act of -Mr.K.

In arguing Mr.K that "Safety is First", remember us the quote:"the end justifies the means" (wrongly ascribed to Machiavelli) and that persons who seek to establish what the priorities in corporate life and the lives of others, assaulting - with their authoritarianism a fundamental principle of coexistence and respect to all : **the rights of one (or corporation) finishes when the rights of others begin.** And, as in Chilean legislation, as in the

World, it is clear that: people are assured of their privacy. Individual rights are so important that **"the worker remains a citizen within the company, and as such he has all the rights that the constitution guarantees"**, especially when he is not subordinated.

Subordination does not mean -the loss of liberty, loss of freedom is slavery. Here we are in presence of an abuse of power by the Mr.K

Many of the workers attending the meeting, felt the episode as a threat. Fortunately our -intellectual level allows us to exercise critical thinking. It is therefore regrettable that a great idea as it is to address the safety, switch to second priority when viewed as a threat and when we see the uncritically and abuse.

In personal commitments sought safety in 2011 to be a "voluntary", the company also is invading privacy. Our view is that the company can not become a "confessor", it is a wrong role by the designers. We suggest that if someone wants to put those personal commitments in writing, keep on the desk (lock it) and check them privacy.

Some workers, in order to avoid conflict, tend to give less importance to this facts, offender's friends will lower the profile. But if not stopped, in time the excess can become frightening (in some engineering companies the workers were - monitoring during the administration of General P) coming to police systems, where Ex-NIC (National intelligence Central) characters could access, for example. And we should

not dissociate this from the -illicit contracts clauses of some workers of AIL: there are no coincidences.

In seeking to interfere in private life, the company commits an error, and the uncritically and abuse of Mr.K is a proof. It is therefore unacceptable. The Workers must take care our space: privacy, social, -cultural and sporting life, belong us.

Workers "stay safe" and take care of others.

Who is Mr.K.

In general there's in -Chileans a lack of confidence for the institutions that - could protect them, - even today the - catholic church - events erode the - moral basement of society.

Therefore the first thing is the moral sanction for the offender.

Secondly, the institution (corporation) must take the necessary measures to straighten and / or repair.

Third, to expand the responsibilities to those that constitute aiding and abetting.

Thus confidence could be recovered.



Cross the street properly...or..

Do you know that... The farewell "stay safe" comes principally from when individual and collective rights were "restricted". When there was surveillance on people and there was no certainty to return home.

Last message for workers: From Maquiavelli: one who deceives will always find those who allow themselves to be deceived