

IVÁN ARRIAGADA,  
CEO DE ANTOFAGASTA MINERALS:

“Lo que hemos aprendido es que las relaciones laborales son algo que se construye día a día”



JONATHAN DURÁN

■ **Minera Antucoya fue reconocida por la Fundación Carlos Vial Espantoso por sus prácticas laborales, lo que incluye una agenda con dirigentes sindicales más allá de las negociaciones colectivas.**

POR CAROLINA LEÓN

Una estrategia de reconversión de sus trabajadores y tener contratistas en condiciones similares a su personal, un 45% de mujeres en el directorio y una tasa de sindicalización de 88% fueron parte del set de cualidades que llevó a Minera Antucoya -parte de Antofagasta Minerals- a convertirse en la ganadora del Premio Carlos Vial Espantoso 2024, reconocimiento entregado por la fundación homónima que destaca anualmente las buenas prácticas laborales.

Un camino que ya abrió Los Pelambres, en 2009, otra de las operaciones destacadas del grupo ligado a la familia Luksic; y a la que siguió El Tesoro (2013).

Aún así, el presidente ejecutivo de AMSA, Iván Arriagada, cuenta

que recibieron la distinción con “orgullo”, pero con “humildad” en noviembre. Y su reflexión lo explica: “Lo que hemos aprendido a través del tiempo es que las relaciones laborales y el entorno en general de trabajo son algo que se construye de a poco, día a día. Y en esto, es fácil a veces tener reveses o tener desencuentros y, por lo tanto, es algo en lo que hay que seguir trabajando”.

- ¿Cómo se construyó esa cultura interna? Es la tercera empresa del grupo AMSA que es reconocida por sus prácticas.

- En una actividad como la minería, tradicionalmente los aspectos de geología y metalúrgicos son los que tienden a estar al centro, pero nosotros creemos que -junto a eso- el equipo humano y las herramientas que tengan para desarrollarse y desplegar sus capacidades también son clave. Entonces, esa mirada la tenemos y ha estado en la base de cómo nosotros nos relacionamos con nuestro equipo y también con nuestros sindicatos.

- ¿Es un pensamiento transversal en las firmas del grupo? ¿cómo se construye eso?

- En general, cada una de las empresas del grupo tiene su propia identidad y, por lo tanto, su propia realidad. Pero hay algunos

elementos que son comunes y que son importantes. Uno de ellos son las relaciones laborales, y eso significa tratar de sostener una agenda de trabajo con nuestros dirigentes que ojalá mire más allá de las negociaciones colectivas; una agenda que identifique temas de bienestar de los trabajadores, como salud mental, por ejemplo.

Otro tema tiene que ver con desarrollar a nuestros trabajadores. Moverlos, que tomen mayores responsabilidades y, por lo tanto, no solamente evaluar su desempeño en un rol específico, sino que también pensar en cómo poder desplegar el talento más allá del rol que tienen actualmente, para que puedan desarrollarse y crecer.

Un sello adicional bastante importante ha sido tratar de tener equipos balanceados, es decir, equipos que sean diversos, que incluyan tanto diversidad de género, que es un foco importante, pero también diversidad en términos de experiencia, personas con discapacidad, etc.

No somos perfectos, y tampoco tenemos todo resuelto, porque esto es algo que se construye día a día. A veces tenemos diferencias y controversias en las relaciones laborales, pero -cuando eso ocurre- lo importante es poder canalizarlo

**“No somos perfectos (...) a veces tenemos diferencias y controversias en las relaciones laborales, pero -cuando eso ocurre- lo importante es poder canalizarlo y conversar”.**

y conversar, de manera tal de poder entender esas diferencias y así tratar de resolverlas de la mejor manera.

- Uno de los focos de trabajo de la firma ha sido la capacitación y preparación constante de sus trabajadores para incentivar el desarrollo de carrera de sus equipos. ¿Cuál es la motivación para esta mirada?

- Nosotros, al igual que otras

industrias, también vamos a buscar fuera algunos talentos. Pero, efectivamente, también vemos la posibilidad de desarrollo interno. A nosotros nos interesa, siempre que tenemos una vacante que completar, tratar de ver si es posible promover a alguien internamente; y si no, ir a buscar a alguien. Eso obedece a que esta es una industria donde nosotros pensamos en el largo plazo. O sea, hay que pensar que nuestras faenas van a estar operando por 20 o 25 años o más y, por lo tanto, es muy importante el talento y el desarrollo del talento.

- El Gobierno busca avanzar en la negociación multinivel. ¿Cómo ven esa idea? Aún no se conoce el proyecto...

- No hay un proyecto concreto. Sin embargo, creo que no es una buena idea ni para la empresa ni para los trabajadores, y lo vemos muy directamente en el sector minero: cada compañía tiene una realidad diferente. Hoy nosotros, el mismo grupo, hemos tenido compañías que están comenzando y otras que están cerrando sus faenas al mismo tiempo, y enfrentan realidades económicas muy diferentes. Por lo tanto, es súper importante respetar las condiciones particulares de cada empresa, tanto en el sector minero como en otros sectores.