

THE UNION NEWS

ALTA PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS SINDICALES



EDITORIAL



Quienes leen cada quincena nuestro The Union News, quizás a veces se deben “cansar” de la obsesión que tenemos como Sindicato de que las socias y socios participen de todas y cada una de las instancias y por lo tanto, como valoramos el excelente nivel de participación muy por sobre la media de los Sindicatos en Chile y muy por sobre casi cualquier organización social.

Lo valoramos porque es importante, lo exigimos porque ahí radica parte del poder como colectivo.

Todo esto que señalamos tiene que ver con el proceso que entre el lunes 1º y el viernes 5 vivimos en 6 asambleas realizadas por todas las áreas de trabajo del Sindicato y que implicó que más del 50% de

nuestros asociados participara en algunas de las asambleas.

Es una cifra muy relevante que demuestra la buena salud del Sindicato y las ganas que cada día más asociados tienen de ser parte fundamental de esta organización con su opinión y su compromiso.

La razón fundamental era presentar el nuevo directorio, encabezado por Francisco Villa como nuevo presidente del Sindicato y secundado por quienes completan este equipo donde el sentido de compañerismo y unidad se hace carne día a día: Miguel Fernández como Secretario e Iván Mlynarz como Tesorero.

Tal como lo ha remarcado Francisco Villa en su rol de Presidente del

Sindicato; espera que este nivel de participación en cada uno de los hitos sindicales se mantenga en el tiempo. En este número 12 de TUN, repasaremos algunos de los temas que se trataron en las asambleas, especialmente lo que tiene relación a la claridad en el uso de dineros, en cuanto a ingresos y egresos durante el año 2018.

Una vez más gracias por acoger nuestros llamados a involucrarse con el nuestro Sindicato y ser protagonistas de esta bella historia que lleva más de 5 años escribiéndose.

Directorio Sindicato de Supervisores
Anglo American Chile

LAS CUENTAS CLARAS DE TESORERÍA



Un socio definió por ahí, que el trabajo de una tesorería en una organización sindical es como el de un buen árbitro en el fútbol: cuando hace bien su trabajo, no se hace notar. Algo así es lo que ha pasado con la labor de cuidar de los fondos del Sindicato, tomando decisiones tanto para buscar incrementar el patrimonio de la organización, buscando propiciar una política de beneficios sustentable en el tiempo y gastando lo necesario para el buen funcionamiento y logística del Sindicato para seguir avanzando en su profesionalización.

En la cuenta, a cargo del Tesorero Iván Mlynarz se hizo un resumen ejecutivo de ingresos y egresos del periodo 2018. También se informó en detalle los montos y funcionamiento del fondo de retiro (que incluye un depósito a plazo hecho por el Sindicato por 580 UF).

Luego de eso se hizo una breve cuenta de la negociación colectiva, en lo referido a los aportes sindicales por única vez, es decir lo que deja la negociación para el propio Sindicato (más allá de los beneficios y entrega de BTN a cada socio y socia).

En este caso el grueso del aporte es el equivalente a 1.500 UF por los gastos de la negociación y de 700 UF anuales para gastos de sede sindical, que es parte de un diseño para pasar a contar con sede sindical propia, que entre otros objetivos permite incrementar sustantivamente el patrimonio del Sindicato.

Con estos recursos el Sindicato realizó el 5 de marzo del presente año un depósito a plazo por 90 millones de pesos, que debiera constituirse en el pie para la compra de la nueva sede sindical.

Finalmente, el Sindicato solicitó la inscripción de socias y socios voluntarios para la conformación de una comisión revisora de cuentas, para que en las próximas semanas se constituya y pueda realizar un trabajo imprescindible para dotar de 100% de transparencia la gestión sindical en este ámbito.

CONVENIO CON RADIO TAXIS MONUMENTAL

En la asamblea también se hizo anuncio de un nuevo convenio exclusivamente para los socios y las socias de nuestro sindicato, se trata del convenio con TAXI MONUMENTAL, que básicamente permite contar con el servicio de taxi con una tarifa de las más rebajadas del mercado; además en este caso con una compañía con décadas de funcionamiento, lo cual le da un buen estándar de seguridad y confianza, y donde además el pago del servicio se hace mes a mes por descuento interno.

Para ocuparlo se debe llamar al teléfono 2 2347 2000, indicando código de asignación de nuestro Sindicato que es el 2046. Asimismo, la empresa cuenta con una APP Monumental para usuarios de equipos celulares (android y iPhone).

El costo es de \$110 por 200 metros.

La forma de pago será mensual y por descuento de planilla.



CONOCIENDO LA LEGISLACIÓN LABORAL: A UN AÑO DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL



Este mes se cumple un año desde que entró en vigencia la Ley de Inclusión Laboral en nuestro país y que exige a las empresas con mas de 200 trabajadores/as, que el 1% de su fuerza de trabajo este constituida por personas con alguna discapacidad, exigencia que desde la primera semana de abril de este año, también obliga a las empresas con mas de cien trabajadores/as.

Si bien, desde el Gobierno han sido optimistas con los resultados, hay estudios que indican que su implementación ha sido más bien lenta, sobre todo en el sector privado. Así también lo ha dado a entender plataformas como KeyCLuoding que en una encuesta realizada a más de 300 ejecutivos del área de RRHH evidenció que el “40% no cree que alcanzará a cumplir la cuota en el plazo estipulado”, pese a que el “81% piensa que es un real aporte para la inclusión de las personas con discapacidad”.

Las principales razones para el incumplimiento de la Ley, indica en KeyClouding, se relaciona a la falta de infraestructura adecuada en las empresas para

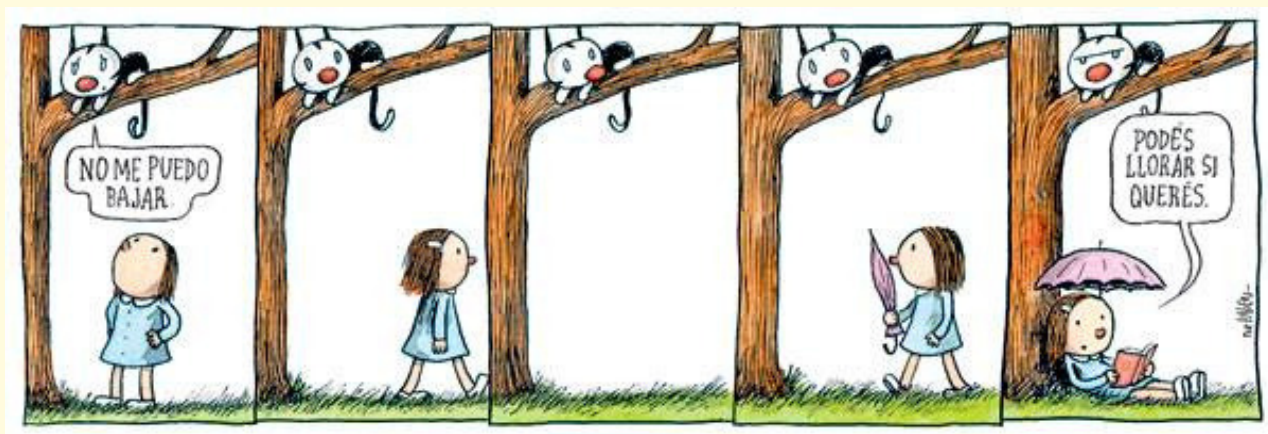
personas con discapacidad, ya que incorporar estos cambios requiere tiempo y dinero.

A pesar de esta mirada pesimista respecto de la Ley, el Gobierno ha sido enfático en señalar que la Ley ha tenido una buena recepción por parte de las empresas y que la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad ha sido incorporada. Según los últimos datos entregados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social Nicolás Monckeberg, más del 90 % de las empresas estarían cumpliendo con la nueva Ley de Inclusión laboral.

Sin embargo, dichas cifras contrastan con las entregadas por Fundación Descúbreme que en su informe sobre cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, sostiene que a nivel nacional solo “el 63% cuenta con trabajadores o trabajadoras con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez”. A esto se suma que “el promedio nacional de colaboradores con discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, solo alcanza el 0,49%, es decir, menos de la mitad de lo que exige la ley, el 1%.”

En tanto, la Fundación Chilena para la Discapacidad ha revelado a través de un estudio que “solo el 22% de los profesionales con discapacidad ha encontrado trabajo en lo que estudió” y lo que es aún peor “un 69% de las personas con discapacidad psíquica han sido rechazadas en razón de esta característica”. Según varias organizaciones involucradas en el tema de la discapacidad uno de los problemas para este lento cumplimiento de la Ley ha sido la falta de fiscalización por parte de la Dirección de Trabajo, situación que con el pasar del tiempo ha ido mejorando, sostienen.

Lo cierto es que el aumento en la contratación de personas con alguna discapacidad seguirá siendo gradual aún cuando se estima que, con la extensión de la obligación a empresas de más de cien personas, las oportunidades de trabajo crecerían a mas de 27 mil nuevos puestos.



ALGO MÁS QUE UNA ALTA PARTICIPACIÓN EN LAS ASAMBLEAS



En tiempos de crisis de representatividad y de falta de entusiasmo para involucrarse en proyectos colectivos; nuestro directorio valora enormemente la alta participación de nuestro Sindicato en cada una de las actividades y desafíos que se propone. Lo hemos dicho muchas veces y no nos cansaremos de reiterarlo: son dos los pilares en los que se basa la fuerza de nuestra organización: Unidad y alta participación.

A veces a uno le toca conocer, otro tipo de organizaciones en las que sus dirigentes prefieren que nadie llegue a sus asambleas, y que solo se informen los más activos; nosotros sabemos que el poder de un Sindicato y la capacidad de gestión de sus dirigentes pasa por este sentido de unidad y participación.

Por ello haber contado con más del 50% de socios y socias en esta semana de asambleas, algunas de ellas realizadas en la noche luego de turnos extenuantes, pero con una gran disposición y apoyo de cada uno de ustedes, refuerza nuestro compromiso y no da excusas para no realizar un trabajo exitoso.

Este proceso de asamblea, que en la práctica da inicio a este nuevo período sindical 2019-2022, es el corolario a una serie de eventos que han contado

con el involucramiento de nuestros socios, que entienden que un voto -incluso en elecciones que tienen resultado conocido-, participar en una asamblea, o leer semana a semana el boletín del Sindicato son derechos, pero también obligaciones que ayudan a hacer un mejor sindicato.

PARKAS

Ni las cuentas de la tesorería, ni la futura sede sindical, ni los resultados de la negociación colectiva, el momento más esperado de cada una de las asambleas fue la entrega de una chaqueta (o parka) con la que el Sindicato hizo un cariño a cada uno de las y los asociados.

En el número anterior de TUN ya contamos de las características de esta parka, así que solo comentaremos que el directorio sindical tomó la decisión de no agregarle logo del Sindicato a ésta, porque el objetivo no es hacerse auto-propaganda, sino dar un verdadero beneficio al socio, para que la pueda usar en cualquier lugar o incluso la pueda compartir con su familia... Aunque vista la reacción de alegría al probársela cada socio, pensamos que muy pocos tendrán ese gesto de desprendimiento.

Este momento, que fue el final de cada asamblea estuvo lleno de momentos divertidos, especialmente referido a cuales eran las tallas que cada supervisor había pedido, y como le quedaba finalmente, pero finalmente todos y todas se ven estupendamente bien.

