

THE UNION NEWS



EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: SINDICATO SE REÚNE CON VICEPRESIDENTE DE RRHH Y SU EQUIPO

SINDICATO DARÁ SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTRATO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

CTMIN: “PROPUESTA DE REFORMA LABORAL AFECTARÍA CAPACIDAD NEGOCIADORA DE SINDICATOS”

DIARIO EL MOSTRADOR PUBLICÓ COLUMNA DE DIRIGENTE IVÁN MLYNARZ

EDITORIAL

Ya empiezan los fríos en serio, y somos las y los trabajadores de Anglo American los primeros en saberlo y sentirlo; después de un otoño que se ha instalado con timidez, al parecer la pronta llegada de junio ya nos avisa que el invierno se viene de verdad, prometiendo postales de blanco en nuestras faenas y el cuidado para mantenernos sanos para el bienestar de nuestras familias.

Como Sindicato estamos con una agenda intensa en diversas materias que muestran que este equipo tiene la capacidad de “mascar chicle mientras camina”.

Como foto principal en esta editorial aparece la reunión almuerzo sostenida este jueves 23 de mayo con la Administración encabezada por el Vicepresidente de Recursos Humanos Alejandro Mena, que con su equipo, quienes en una demostración del buen clima reinante, se pusieron el jockey del Sindicato.

Quizás el siguiente paso es que se hagan socios. En esta reunión se trataron diversos temas que son parte de nuestra preocupación cotidiana. Uno de ellos, se refiere al paso de los convenios individuales a los colectivos, que es una buena noticia, pero donde aun falta más información de como aplicará especialmente en lo relacionado a los incentivos salariales. Sobre esto compartimos una nota en la presente edición.

También hablamos sobre trabajo pesado, una materia que aún está pendiente de ser adecuadamente tratada por Anglo y que la ponemos como materia “pendiente” de alta prioridad.

En otros ámbitos de cosas, compartimos con ustedes un diagnóstico realizado por CTMIN - coordinadora de la cual somos parte- sobre los perjuicios que podría generar la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno, en la capacidad negociadora de los sindicatos.

Finalmente les queremos contar que este viernes 24 de mayo (quizás mientras lean estas páginas) se realizará una nueva Asamblea Nacional de FESUMIN (Federación de Supervisores de la Minería Privada), en la cual se votará la renovación de su comité ejecutivo de 5 miembros, presidida por el dirigente de Collahuasi Carlos Zurita y secundado por nuestro dirigente Iván Mlynarz en calidad de vicepresidente.

Este viernes se pone fin a su periodo y será el momento de cambios y de que estos 5 Sindicatos de Supervisores -Caserones, Spence, El Peñon, Collahuasi y Anglo American- agrupados en una de las federaciones más importantes de la Minería en Chile, renueven el plan de trabajo para mejorar las condiciones de trabajos de supervisores y supervisoras.

Directorio Sindicato de Supervisores Anglo American Chile

SINDICATO DARÁ SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTRATO DE DESEMPEÑO COLECTIVO



Entre las múltiples tareas que desarrolla el Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile, se encuentra la preocupación constante por velar por una política salarial que sea justa y transparente para todos nuestros socios y socias.

Es por esto que nuestros dirigentes se han dado a la tarea de darle seguimiento, comprender a cabalidad y hacer las indicaciones necesarias y pertinentes a la nueva política impulsada por la Empresa que cambia el contrato de desempeño individual por uno de evaluación colectiva.

En este sentido, es sabido que la Empresa ha determinado poner fin al sistema que evaluaba individualmente a los trabajadores, reemplazándola por una metodología que pone énfasis en metas de carácter colectivo. Dicho cambio es sumamente relevante y va en la línea con lo que nuestro Sindicato ha buscado que es fortalecer el carácter colectivo del trabajo, sin embargo, es necesario darle el respectivo seguimiento y hacer las sugerencias necesarias para una implementación justa y transparente.

Cabe recordar que en el contrato de evaluación individual, el trabajador convenía con su jefe las metas a cumplir y a fin de año se llevaba a cabo una evaluación a partir de diferentes categorías pre-definidas y cuyo resultado, si era positivo, permitía un aumento en el sueldo -por arriba del IPC- del trabajador.

Sin embargo, si antes la evaluación sobre el desempeño dependía de la performance del trabajador o dicho de otra manera, del esfuerzo individual de cada trabajador, ahora ¿de qué parámetros o categorías dependerá? ¿cómo se reflejará esto en el aumento de los sueldos? ¿cómo se medirá el desempeño colectivo? ¿con qué criterios se evaluará? ¿cómo se calcularán los bonos?

Estas son algunas de las preguntas que nuestro Sindicato actualmente está buscando esclarecer con la Empresa con el fin de que esta nueva política de evaluación no afecte negativamente a nuestros socios y socias. Al respecto el Presidente del Sindicato Francisco Villa aseguró que “como dirigentes estamos a disposición para reunirnos con la Empresa y de esta manera comprender a cabalidad la forma en que se implementará este contrato de desempeño colectivo”. Además sostuvo que “si bien nuestro Sindicato apoya el trabajo colectivo debemos ser muy rigurosos en relación a cómo se llevará a cabo, con el fin de informar de la mejor manera a nuestros socios y socias.”.

Por su parte, Iván Mlynarz, tesorero del Sindicato sostuvo que “es sumamente importante que tengamos claro cómo se va a implementar este nuevo contrato de desempeño colectivo y de qué manera se gestionarán las categorías que permitirán evaluar a los trabajadores, los aumentos de sueldos o cálculos de bonos”. Además agregó que “hemos tomado contacto con las autoridades responsables de la empresa con el fin de conocer con mayor profundidad la nueva política y hacer nuestras sugerencias y alcances cuidando los intereses de nuestros socios y socias”.

Durante las próximas semanas el Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile estará informando a sus socios y socias las modalidades de implementación de este nuevo Contrato de Desempeño Colectivo.



CTMIN ENTRA AL DEBATE: “PROPUESTA DE REFORMA LABORAL AFECTARÍA LA CAPACIDAD NEGOCIADORA DE SINDICATOS”



Durante la primera semana de mayo el Presidente Sebastián Piñera envió al congreso el proyecto de ley sobre “Modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión” de ahí en adelante, se inició un debate a nivel nacional sobre los reales beneficios de esta medida.

Entre otras cosas el proyecto propone una jornada mensual de 180 horas a nivel individual la que podrá ser distribuida en forma diferente cada semana, permitiendo, según indica el Gobierno, un mejor uso del tiempo personal y familiar.

Además, la iniciativa permitiría acceder a una jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6 con la finalidad de que los trabajadores puedan prestar servicios de lunes a jueves, y descansar viernes, sábado y domingo.

Esta es una de las medidas que ha tenido mayor crítica en el debate nacional ya que su efectividad real se cruza con variables como los bajos sueldos, los tiempos de traslado de los trabajadores y el uso de horas extras que podrían llevar a los trabajadores y trabajadoras a tener jornadas de más de 12 horas.

Efectos sobre la minería

Respecto de este debate, la Coordinadora de Trabajadores de la Minería, CTEMIN, ha realizado un primer análisis con el fin de ver las repercusiones que puede tener la propuesta de reforma laboral en los trabajadores y trabajadoras de la minería.

Un sindicato, sostiene CTEMIN, “negociando la jornada excepcional en el nuevo sistema propuesto, tendría menor capacidad de negociación puesto que las jornadas ordinarias se aproximan mucho a las excepcionales”. Por lo tanto, agregan “de no llegar a acuerdo para una jornada excepcional el empleador podría imponer una jornada ordinaria con mucho menos costos que las jornadas ordinarias actuales, disminuyendo la capacidad negociadora de los sindicatos”.

En relación a lo anterior, CTEMIN sostiene que la propuesta del Gobierno banaliza las jornadas excepcionales al rebajar las barreras para acceder a ellas, “debilitando el hecho de que sean sólo para casos calificados y con preocupación en la seguridad y salud del trabajador”.

Por último CTEMIN advierte que la nueva propuesta podría crear jornadas aún más excepcionales, ya que “se crea una nueva categoría de jornadas, las cuales pueden sobrepasar las exigencias de las actuales jornadas excepcionales, pues en el proyecto faculta a la Dirección del Trabajo, en casos calificados, a autorizar mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada que superen los límites que se establecen en la ley”.

Llamado a analizar la Ley de Modernización Laboral

Debido a todo lo expuesto anteriormente CTEMIN ha realizado un llamado a las organizaciones sindicales en su conjunto, tanto dirigentes como afiliados, a que conozcan y analicen la propuesta de reforma laboral del Gobierno.

Aun cuando en una mirada superficial pueda parecer inocua en materias de jornada excepcional, sostiene CTEMIN, la Ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Trabajo, Familia e Inclusión, “modifica las condiciones y procedimiento en que hoy suceden los acuerdos sobre jornadas excepcionales, disminuyendo la capacidad del mundo sindical minero para pactar jornadas excepcionales y lograr mejores compensaciones por trabajar en estas jornadas”.



DIARIO EL MOSTRADOR.CL PUBLICÓ COLUMNA DE NUESTRO DIRIGENTE IVÁN MLYNARZ SOBRE REFORMA LA LABORAL



El pasado 14 de mayo el diario El Mostrador (www.elmostrador.cl) publicó una columna de nuestro dirigente Iván Mlynarz titulada **"Promesas Incumplidas en la Reforma Laboral del Gobierno"**, en la cual, aborda la Ley de Modernización laboral, específicamente la medida que busca permitir que las jornadas de trabajo sean adaptables a las distintas realidades y necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

A partir de una mirada crítica e informada, Mlynarz realiza un interesante análisis y de alguna manera desnuda lo que está detrás de esta Ley de Modernización Laboral.

A continuación reproducimos en su totalidad la columna publicada por uno de los diarios digitales más relevantes del país.

Columna: El Promesas Incumplidas en la Reforma Laboral del Gobierno

Permitir "acordar jornadas de trabajo adaptables a las distintas realidades y necesidades de los trabajadores" es la primera y más difundida promesa del listado que hace el gobierno en su proyecto de modificaciones al Código del Trabajo. Después de estudiar el proyecto, no hemos encontrado mecanismos que permitan cumplirla.

El articulado propuesto establece que trabajador y empleador pactarán de manera individual una jornada de trabajo dentro de los nuevos límites de jornadas establecidos en el proyecto. Pero la propuesta del gobierno no propone nuevos mecanismos para acordar jornadas, y se limita a mantener el procedimiento actual. En las relaciones laborales del Chile real, tal como sucede hoy, será el empleador, según sus necesidades, quien ofrecerá una jornada, dejando al trabajador la opción binaria de aceptarla o buscar empleo en otro lugar.

Que las jornadas laborales adaptables propuestas por el proyecto mejoren la calidad de vida del trabajador es otro asunto al que no se encuentra sustento. Los nuevos límites que el proyecto busca establecer a las jornadas laborales las asemeja a aquello que la actual legislación cataloga como "jornadas excepcionales", y que sólo se entregan para casos particulares y monitoreados periódicamente por la Dirección del Trabajo.

Una parte importante de los trabajadores de la minería y sus familias labora bajo estas "jornadas excepcionales". Se trata de turnos de prácticamente 12 horas de permanencia en el lugar de trabajo, a los que se suman entre una y tres horas de preparación y traslados. Ello resulta en que los trabajadores y trabajadoras salen de sus hogares antes de que sus hijos despierten y regresan cuando ya están durmiendo. Además, las jornadas más extensas colisionan con la vida del resto de los miembros de la familia. Durante los al menos cuatro días que dura este ciclo sólo pueden disfrutar del sueño familiar, ni hablar de hacer deporte o actividades culturales si quieren dormir más de 5 o 6 horas.

Si a estos mineros y sus familias se les consulta si, manteniendo el mismo pago, preferirían una jornada regular (ordinaria) o mantenerse en sus jornadas extraordinarias, la inmensa mayoría prefiere las jornadas típicas (aquellas que el gobierno quiere flexibilizar). Las jornadas excepcionales en la minería se toleran principalmente por los salarios, no porque generen mejoras en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

A cambio de cuatro días de extenuante jornada el gobierno ofrece como recompensa un día donde trabajadores y trabajadoras no deberán trabajar. Este día, el resto de la población mantendrá sus actividades habituales: niños y niñas asistirán a sus colegios, el resto de los trabajadores concurrirán a sus trabajos. Así, durante las horas hábiles no disfrutarán de la prometida vida familiar, y difícilmente podrán coordinarse con sus amistades. Al analizar pérdidas y ganancias en calidad de vida que estas jornadas producen, el resultado es mayormente negativo.

La experiencia de los trabajadores de la minería señala que, de aprobarse el proyecto, la vida cotidiana de trabajadoras y trabajadores expuestos a las nuevas jornadas se verá severamente afectada. En pleno siglo XXI se esperaría que, antes de establecer jornadas similares a las que tanto costó erradicar durante el siglo XX, la evidencia fuera más considerada.

