

THE UNION NEWS



Fuente: mch.cl

EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES DEBEN IR ACOMPAÑADOS DE INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES/AS

CEO AARON PUNA INFORMÓ SOBRE CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE ANGLO AMERICAN CHILE

DESAFÍOS DE FUTURO: LA AUTOMATIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL CHILENO

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CONCEPTO DE NO RETROACTIVIDAD DE LA LEY

EDITORIAL



Desde la llegada del nuevo Presidente Ejecutivo, Aaron Puna, se ha abierto un tiempo de cambios, como señaló desde el primer día, en que buscan hacer los ajustes necesarios en la estructura organizacional de la empresa para abordar los múltiples desafíos que tiene Anglo por delante.

En ese contexto no extraña el anuncio de cambios relevantes en la organización como la salida de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de Alejandro Mena, y la llegada en las próximas semanas de Sofía Sánchez Kramer, que cuenta con una vasta experiencia en Recursos Humanos tanto en Latinoamérica como en Europa y Norte América.

Estudió Administración y Negocios en la Universidad de la Salle y manejo estratégico de Recursos Humanos en Harvard Business School.

Pero junto al cambio de alguno de los principales ejecutivos de la empresa, el cambio fundamental se da en la transformación del modelo organizacional que, con la creación de la Gerencia General, responsabilidad que en el caso de Los Bronces recae en Patricio Chacana, permitirá que no haya intervenciones innecesarias de las vicepresidencias en asuntos domésticos de las áreas productivas.

Más allá de calificar como positivo o no cada uno de estos y otros cambios que se producirán en nuestra compañía, lo relevante para las y los supervisores de Anglo es que estos se realicen consistentemente, asumiendo que las tareas que se desarrollan para mejorar la posición de la empresa en materia de costos en la Industria, vayan de la mano de generar las mismas condiciones e incentivos que tienen quienes trabajan en aquellas

faenas que hoy nuestros ejecutivos miran como ejemplo.

Como Sindicato de Supervisores, saludamos las nuevas responsabilidades que asumen algunos ejecutivos con historia en Anglo, así como otros que se incorporan trayendo otros bagajes y experiencias.

Nos quedamos atentos a seguir construyendo relaciones de confianza basada en el absoluto compromiso de nuestra organización con los desafíos productivos de Anglo American Chile y seguros que esa confianza es reciproca de parte de quienes dirigen los destinos de la compañía.

Directorio Sindicato de Supervisores
Anglo American Chile

CEO AARON PUNA INFORMÓ SOBRE CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE ANGLO AMERICAN CHILE



Fuente: Archivo propio

Hace una semana el CEO de Anglo American, Aaron Puna, a través del área de RRHH, dio a conocer la nueva estructura organizacional que liderará los desafíos que enfrentaremos como empresa en los próximos años.

La conformación de los nuevos equipos ejecutivos tiene como finalidad, según indicó el propio Aaron Puna, contar con una organización eficiente y efectiva, y para lograr esto, es necesario definir claramente las responsabilidades y roles dentro de la empresa, así como también, detallar claramente los entregables enfocados en los resultados.

El Comité Ejecutivo de Cobre Chile (ExCo) es responsable de controlar y dar seguimiento a la implementación de las estrategias del Grupo y Base Metals, planificando y asegurando el cumplimiento del presupuesto para un negocio sustentable. Este equipo, a partir de 1 de noviembre del presente año, quedó constituido de la siguiente manera:

COMITÉ EJECUTIVO COBRE CHILE (ExCo)

- VP Finanzas: Trevor Dyer
- VP Transformación: Juan Carlos Román
- VP Personas y Organización: Sofía Sánchez
- VP Asuntos Corporativos: René Muga

Asimismo, se implementará un Comité Operacional (OpCo) con la finalidad de reforzar el compromiso por una producción segura y que será responsable de asegurar el cumplimiento de los presupuestos e iniciativas estratégicas de la forma más eficiente.

Este equipo estará constituido por ExCo, además de los siguientes integrantes:

COMITÉ OPERACIONAL (OpCo)

- Gerente General de Los Bronces: Patricio Chacana
- Gerente General de El Soldado y Chagres: Pedro Reyes
- Gerente General de Joint Ventures: Rodrigo Subiabre
- Vicepresidente de Proyectos: Rory Wallace
- Vicepresidente de Permisos y Medio Ambiente: Leonel Sierralta
- Gerente General de T&S Chile: Craig Morley
- Gerente de Supply Chain Chile: Camilo Aguilera

También se anunció que oportunamente se instalará una posición ejecutiva en el área de Seguridad que trabajará alineado con el objetivo de Eliminación de Fatalidades, al que también se incorporará el ExCo.

Sindicato

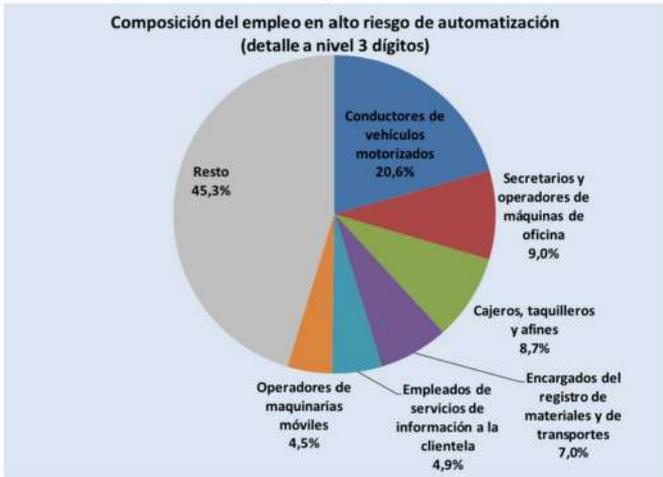
Consultado por los cambios en la organización, desde nuestro Sindicato informaron que los cambios representan una buena noticia, toda vez que aportan a definir con claridad las responsabilidades y las líneas jerárquicas, "lo que puede aportar a una mejor comunicación interna".

Además, sostuvieron que la instalación de un Gerente General en Los Bronces permitirá una resolución de problemas domésticos o internos con mayor fluidez, dejando a las vicepresidencias en temas más globales o estratégicos.

En este sentido, indicaron los dirigentes que "en vista a estos nuevos cargos y nueva estructura organizacional, esperamos también una pronta definición de nuevas atribuciones, estructuras y personas que estarán bajo el mando de los equipos ya nombrados".

DESAFÍOS DE FUTURO: LA AUTOMATIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL CHILENO

6 subgrupos ocupacionales componen el 55% del empleo en alto riesgo de automatización



Investigador Juan Bravo CLAPES UC

Actualmente vivimos un cambio tecnológico a nivel mundial conocido como la cuarta revolución industrial o revolución 4.0, cuya principal característica es la producción automatizada mediante sistemas autónomos, basados en inteligencia artificial. En tanto, la inteligencia artificial es básicamente una combinación de algoritmos que trabajando en conjunto presentan capacidades muy similares al ser humano. El objetivo mayor de esta tecnología es crear máquinas que puedan pensar por sí mismas utilizando redes neuronales.

Machine Learning

De ahí que surgió el concepto de Machine Learning que según explica el investigador chileno Juan Bravo de CLAPES-UC, refiere “a una forma de inteligencia artificial que permite a un sistema o modelo “aprender” desde los datos, en vez de ser programado de manera explícita”.

Esta es una de las bases tecnológicas para crear procesos autónomos en varios sectores económicos e industriales, incluida la minería. Las tres variables con la que trabaja machine Learning son el aprendizaje supervisado, el aprendizaje no supervisado y el Deep Learning que es una forma de inteligencia artificial basada en un modelo informático que aprende a realizar tareas obteniendo y procesando información a partir de imágenes, texto y/o sonido.

Es la tecnología que se encuentra presente en los vehículos autónomos, sin conductor, y entre otras cosas, permite distinguir señales de tránsito, peatones y obstáculos en el camino.

Riesgo de automatización

Según las investigaciones realizadas en CLAPES UC por Juan Bravo, en nuestro país la probabilidad de automatización de tareas en el mercado laboral, en promedio, alcanza un 42,2%, mientras que el porcentaje de empleo en alto riesgo de automatización es de 17% .

De esta última categoría, el sector que se verá mayormente impactado con la automatización será Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones con un 46,9% de riesgo.

Sin embargo, entrando en detalle, seis grupos ocupacionales componen el 55% del empleo en alto riesgo de automatización en nuestro país, esto son: conductores de vehículos motorizados (20,6%), secretarios y operadores de máquinas de oficina (9%), cajeros, taquilleros y afines (8,7%), encargados de registro de material y transportes (7%), empleados de servicios de información a los clientes (4,9%), operadores de maquinarias móviles (4,5%).

Cómo enfrentar este escenario

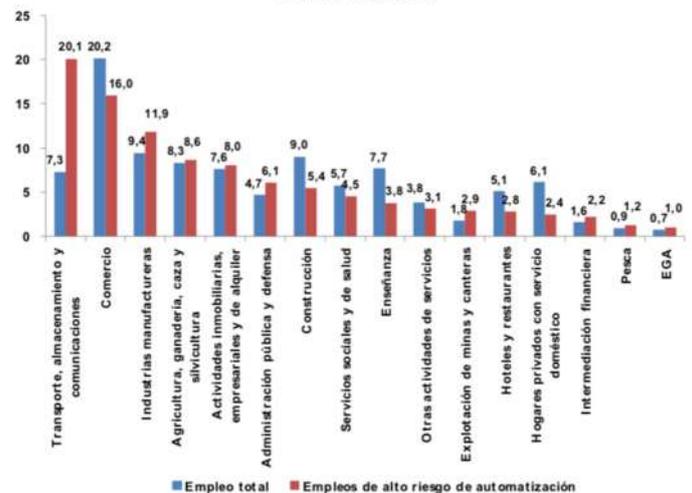
La automatización de procesos mediante Inteligencia Artificial es una realidad, sin embargo, también se irán produciendo otros empleos, con otro tipo de habilidades relacionadas al desarrollo y mantención de estas tecnologías.

En este sentido, indica Juan Bravo es sumamente relevante la educación, la capacitación y la formación continua de los trabajadores.

Entre estas competencias, el desarrollo de habilidades blandas es fundamental sumado a la recapacitación (reconversión) de parte de la fuerza laboral actual, junto con comenzar a preparar a la fuerza laboral futura.

Descomposición del empleo por rama de actividad económica

Investigador Juan Bravo CLAPES UC



Resultados por rama de actividad económica

Investigador Juan Bravo CLAPES UC



ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CONCEPTO DE NO RETROACTIVIDAD DE LA LEY



Fuente: dominio publico

En el mundo del derecho, especialmente en el derecho penal, aplica un viejo aforismo que dice “Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege”, lo que se traduce como “Ningún delito, ninguna pena sin ley previa”.

Esto quiere decir simplemente que para calificar una conducta como delito, debe estar establecida con anterioridad a la realización de esa conducta o hecho delictivo en particular.

Traemos esto a colación porque es importante tener en cuenta que, aunque en las empresas no se producen leyes sino políticas y procedimientos, el concepto de no retroactividad o irretroactividad debería tener el mismo sentido que en el mundo del derecho, toda vez que en cualquier aplicación de una normativa, ya sea empresarial o institucional, debería cumplir principios generales del derecho tendientes a la favorabilidad en su aplicaciones.

Según el propio Colegio de Abogados de Chile, los efectos en el tiempo de la ley penal se encuentran sometidos a tres principios generales, dos de ellos son reconocidos por el Estado de Derecho como garantías del individuo.

“Estos principios garantísticos son la prohibición de aplicación retroactiva de la ley penal desfavorable (principio de la irretroactividad) y el mandato de aplicación retroactiva de la ley penal favorable (en principio de la favorabilidad)”.

En resumen, la conducta está supeditada a la existencia de un cuerpo legal previo a la acción cometida. Más aún, este principio legal es básico y ha sido incorporado al Derecho Penal Internacional, en el cual, se prohíbe la creación de leyes “ex post facto” (o ley posterior al hecho) que no favorezcan al imputado.

De hecho, el artículo 11 numeral 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito”.

La irretroactividad es un concepto que debemos tener siempre presente en el mundo laboral, porque más allá de su aplicación en lo penal, trae consigo un principio de justicia que debería ser aplicable no por obligación, sino por ética, en la creación de normativas, políticas y procedimientos dentro de cualquier empresa o institución, con la finalidad de no afectar moral o económicamente a los trabajadores y trabajadoras.



Fuente: dominio publico



Fuente: viñeta del dibujante Liniéris (Ricardo Siri)