

THE UNION NEWS

EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: MIRANDO CON ATENCIÓN LAS NUEVAS MEDIDAS TOMADAS POR LA COMPAÑÍA EN MATERIA DE INCENTIVOS

ANGLO INCORPORA NUEVO INCENTIVO PARA RECOMPENSAR EL LOGRO DE NUESTRA AMBICIÓN

NUESTRO DIRIGENTE IVÁN MLYNARZ TUVO DESTACADA PARTICIPACIÓN EN DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PERSONAS

RECOMENDACIONES PARA UN VERANO SEGURO



Fuente: archivo propio

EDITORIAL



Aunque se suele pensar que la actividad sindical baja significativamente durante el período de vacaciones de verano, en que más allá de cualquier voluntad propia, tienden a imponerse las dinámicas naturales en las organizaciones de dejar para marzo gran parte de la agenda de temas; este año ha sido especialmente distinto con noticias relevantes por parte de Anglo American en relación con una nueva manera de conceptualizar los incentivos variables.

De ello, les contamos en la nota central de nuestro boletín a partir de la implementación del "Ambition Award". Sobre esto, señalamos que como Sindicato, siempre tenemos una mirada expectante y optimista respecto a las medidas de la Compañía en favor de sus trabajadores y trabajadoras, sin embargo, en este caso no podemos dejar de señalar que aún hay varios temas no resueltos respecto al cálculo de los incentivos para un 2019 muy positivo en materia productiva.

En este sentido, nos parece inexplicable que las bandas 7 y 8 estén excluidas del incentivo "Ambition Award".

No existe justificación para dejar fuera de este beneficio a un grupo de trabajadores que también está llamado a alcanzar colectivamente, las metas de producción de la compañía.

Esperamos por ello que las acciones concretas de Anglo American con sus supervisores y supervisoras estén alineados con estas formas innovadoras de premiar el buen desempeño de cada uno de los integrantes de la organización. Como siempre, nuestros socios y socias pueden tener la tranquilidad que seguimos en trabajo de coordinación permanente con la empresa, manteniendo un diálogo fluido para ser parte siempre de la solución.

Es nuestro rol y lo cumplimos a cabalidad los 365 días del año. Por otra parte, solo a modo de adelanto, les contamos que en los últimos días ha habido un intenso trabajo de nuestro sindicato en el marco de la gestión que lidera FESUMIN, para propiciar una propuesta que resuelva la característica excepcional de los turnos mineros en el marco del Proyecto de ley

sobre la disminución de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. Un conjunto de sindicatos mineros, hemos levantado una propuesta que permite mantener la continuidad operativa de la industria junto con recoger el espíritu del proyecto de las 40 horas.

En el caso nuestro, implicaría un aumento de días de vacaciones disponibles al año. Este es una gestión que recién se inicia, pero que una vez más, tendrá al Sindicato de Supervisores de Anglo American Chile, como un actor relevante -reflexivo y pensante- de los cambios que favorezcan al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la industria minera en nuestro país. En el próximo número les contaremos más en detalle esta propuesta.

Mucho éxito y felicidad para quienes tienen la posibilidad de estar ya de vacaciones y mucho ánimo a quienes están mirando el calendario para poder descansar con su familia en las próximas semanas.

Directorio Sindicato de Supervisores Anglo American Chile

ANGLO INCORPORA NUEVO INCENTIVO PARA RECOMPENSAR EL "LOGRO DE NUESTRA AMBICIÓN"

Hace un tiempo nuestra empresa expuso una nueva mirada en su gestión, fundada en el propósito de reimaginar la minería para mejorar la vida de las personas y de esta manera, cumplir con lo que se ha denominado "nuestra ambición" que es convertirnos en la empresa minera más valorada del mundo ante los ojos de todos los grupos de interés para el 2023.

Para aquellos los resultados financieros están orientados a (1) duplicar el EBITDA a US\$16 mil millones, (2) duplicar el flujo de caja libre a US\$6 mil millones y (3) aumentar al 20% el ROCE a lo largo del ciclo de precios. Los factores claves para lograr este desafío se centran en la gestión de desempeño y los incentivos.

El primer caso, que se ha denominado enfoque Team+, se orienta hacia el trabajo en equipo "en el que todos deben sentirse valorados, motivados y libres para ser ellos mismos y dar lo mejor en el trabajo", para el éxito de esta gestión se definen metas que se abordaran bajo un sistema de retroalimentación continua que incluye reuniones de equipo, reuniones uno a uno y compromiso individuales.

En el segundo factor clave, los incentivos, nos detendremos en el denominado Ambition Award que busca recompensar el logro de nuestra ambición.

DE QUÉ TRATA EL INCENTIVO AMBITION AWARD

Anglo American, a nivel global, ha establecido el Ambition Award como nuevo incentivo único alineado directamente con alcanzar nuestra Ambición con un logro sostenido de los resultados anuales.

Este premio, explican "incentiva el cambio de mentalidad que se requiere para transformar el desempeño de nuestro negocio y brinda una oportunidad para participar en el valor que creamos".

De esta manera, los premios se otorgan como un porcentaje de su sueldo base anual.

- Es un premio que se pagará en 5 años si logramos nuestra Ambición.
- Existe la oportunidad de que el 40% del valor del premio se libere anticipadamente, después de 3 años, tomando como base el desempeño de su Unidad de Negocio.
- Este beneficio aplicaría a supervisores banda 6 y superior.
- El pago se podrá recibir en efectivo o en acciones, a discreción de la compañía. Los premios se otorgan a partir de su banda y su sueldo.

En relación a los puntos anteriores, la posibilidad de liberar el 40% del valor del premio quedaría para el año 2022, tal como lo muestra la Carta Gantt que acompaña esta nota. Por otro lado, la empresa plantea entregar este beneficio a las bandas 6 y superior, situación que nuestro Sindicato ha criticado y hecho saber su malestar a la empresa, puesto que no se justifica que las bandas 7 y 8 queden excluidas de este incentivo. Este importante grupo de trabajadores también aporta al logro colectivo de los objetivos y constituyen una parte sustancial para el logro productivo que la empresa nos ha impuesto como desafío para los próximos años.



RECOMENDACIONES PARA UN VERANO SEGURO

Fuente: dominio publico



Seguramente muchos de nuestros socios y socias están de vacaciones o se aprestan a tomar su merecido descanso junto a sus familias, sin embargo, no está de más insistir en algunas medidas de seguridad para que el esperado momento de relax y distensión no se transforme en un mal rato, o peor aún, traiga consigo algún hecho irreparable.

Por esto, la misma convicción en cuanto a seguridad que guía nuestro trabajo diario, debe reflejarse durante nuestras vacaciones para evitar cualquier riesgo innecesario. Para esto dejamos algunas recomendaciones del Dr. Heriberto Pérez, jefe del Servicio de Urgencia de Clínica Reñaca que hace algún tiempo entregó a los medios de comunicación.

Viajes seguros:

- Si vas a manejar, procura haber descansado y dormido bien.
- No bebas alcohol si vas a conducir.
- Maneja respetando las normas del tránsito. Usa cinturón de seguridad y sillas para tus niños y niñas.
- Si vas a realizar un viaje largo en automóvil, coordina con otro familiar relevos al volante. No manejes más de 4 horas continuas.
- Consulta con tu médico si estás tomando medicamentos que comprometan tu estado de alerta (por ejemplo: antihistamínicos).

Precauciones al aire libre

- En camping y paseos, elige lugares limpios, libres de matorrales y pastizales, con autorización sanitaria

Usa carpa con piso, cierre y sin agujeros. • En el campo, ventila por 30 minutos antes de entrar a cabañas o lugares cerrados. Luego rocía el suelo y superficies con agua y cloro. Limpia y barre.

- Guarda alimentos en envases resistentes y cerrados. No deje ollas y utensilios al alcance de animales e insectos.
- Mantén la basura en recipientes cerrados, si es necesario entiérrala.
- Cuídate de las picaduras de insectos, sobre todo de arañas. Si sospechas una mordedura de arácnido, acude inmediatamente al servicio de urgencia.

Protección del calor y el sol

- No te expongas innecesariamente al sol entre las 10:00 y las 17:00 hrs.
- Cuídate de los rayos ultravioleta, incluso en días nublados. Viste ropa ligera y de colores claros. Usa sombreros y lentes de sol con filtro UV.
- Usa bloqueador con una protección adecuada sobre factor 30, repite su aplicación cada 3 horas.
- Los niños y niñas menores de dos años no pueden exponerse al sol. A partir de los seis meses de vida, se debe aplicar filtro solar sin perfume. • Toma mucho líquido durante los días más calurosos.

Seguridad en el agua

- Báñate sólo en lugares habilitados y/o autorizados.
- Vigila en todo momento a los niños y niñas, y no permitas que estén solos en el agua. Un niño puede ahogarse en profundidades de menos de cinco centímetros. El uso de flotadores no evita estos accidentes.
- Si no sabes nadar, no dejes que la altura del agua sobrepase tu cintura.
- Pon atención a las indicaciones de los socorristas y los avisos de peligro.
- No tengas conductas temerarias en el agua (piruetas, tirarse de cabeza en lugares de fondo desconocido).
- No ingreses al agua bajo la influencia del alcohol o si comiste recién. • No cruces un río caminando si el agua te llega más arriba de la rodilla.

Botiquín básico

También es siempre necesario llevar un botiquín básico, que debe contener como mínimo: solución desinfectante, vendas, gasas y algodón; tela y parches adhesivos, jabón neutro, compresa frío/calor, crema antiinflamatoria, gel desinfectante, guantes desechables, termómetro, tijeras, analgésico (niño y adulto), antiácidos, antigripales, un manual básico de primeros auxilios y teléfonos de emergencia.

NUESTRO DIRIGENTE IVÁN MLYNARZ TUVO DESTACADA PARTICIPACIÓN EN DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PERSONAS

Fuente: archivo propio



Con una destaca participación nuestro Dirigente Iván Mlynarz culminó el diplomado en Gestión de Personas mención Desarrollo Organizacional impartido por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

El diplomado permitió a nuestro dirigente obtener una solida formación en temáticas relacionadas a la gestión de compensaciones y beneficios, legislación laboral, gestión de desempeño, relaciones laborales y negociación, todas materias de gran valor y que permiten profesionalizar la labor sindical y así obtener grados mayores de eficiencia al momento de representar los intereses de todos nuestros socios y socias.

Cabe destacar que nuestro Sindicato hace algún tiempo se propuso el objetivo de profesionalizar la labor sindical y para esto ha venido integrando al

trabajo diario la organización de conversatorios y encuentros que permitan movilizar ideas y elevar la discusión y el debate por los derechos de los y las trabajadoras, con la finalidad de hacer frente a los desafíos que impone actualmente la industria minera

La instancia formativa tuvo una duración de 9 meses, tiempo en el cual nuestro dirigente debió pasar seis módulos de 20 horas cada uno, estos fueron: gestión de compensación y beneficios; aspectos claves de la legislación laboral; dirección estratégica de personas; gestión del desempeño y productividad; relaciones laborales y negociación colectiva de valor compartido.

El martes 14 de enero fue la ceremonia de titulación en la Pontificia Universidad Católica del Chile, ocasión en la que nuestro dirigente fue reconocido como el segundo mejor alumno de la promoción, obteniendo como promedio final una nota 6,6.

DIPLOMA GESTIÓN DE PERSONAS MENCIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Fuente: viñeta del dibujante Liniers (Ricardo Sifri)



LINIERS