

# THE UNION NEWS

## EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: CLAVES DE UN BUEN TRABAJO SINDICAL "LABOR PERMANENTE Y CONTINUA"

EN ABRIL ENTRARÍA EN VIGENCIA TURNO 4X4 PARA SUPERVISORES/AS DE LOS BRONCES Y TÓRTOLAS

DIFERENCIAS ENTRE UN CONVENIO COLECTIVO Y UN CONTRATO COLECTIVO

MIRADAS DE MUNDO: ECONOMISTA THOMAS PICKETTY HABLÓ DEL ESTALLIDO SOCIAL DE CHILE



Fotografía: mch.cl

## EDITORIAL



SINDICATO DE SUPERVISORES  
ANGLO AMERICAN CHILE

Febrero y el trabajo sindical no se detiene. A veces nos cuesta darnos cuenta a quienes trabajamos en minería que para la producción de cobre, no hay mes o momento del año en que el ciclo productivo se afecte por alguna variable externa del mercado.

A diferencia de muchas industrias, que aumentan o disminuyen su carga de trabajo por requerimientos cíclicos de la demanda, en el caso de la producción de cobre esta sigue día a día, mes a mes y año a año, imperturbable, sin más vaivenes que los ganancias que genera, a partir de los costos de producirlo y del cambiante precio en las bolsas de metales del mundo.

Por eso, no es extraño que monitorear las condiciones de trabajo de las supervisoras y supervisores sea permanente, partiendo por reuniones semanales con la empresa a través de sus equipos de recursos humanos,

siguiendo con las diversas contingencias del día a día de nuestros socios y socias, y concluyendo con el trabajo de planificación y elaboración de diversas iniciativas de nuestro Sindicato.

Esto, para estar siempre en el mejor pie para cautelar los derechos y beneficios de todas y todos nuestros asociados. En este sentido, la clave de un buen trabajo sindical es la labor permanente y continua.

Es lo que permite mejorar nuestra posición como estamento de manera consistente en el tiempo.

En este mes, que probablemente sea el momento del año en que la inercia de las vacaciones, el verano y el descanso sean más fuertes a nivel país, podemos valorar la realización, durante la última semana de enero y la primera de febrero, de asambleas sindicales, que permiten mejorar y afinar el sentir de nuestros supervisores y

supervisoras en el necesario proceso de planificación que venimos realizando, tanto en temas internos con la empresa, como en nuestro rol como actores relevantes en el mundo laboral.

Lo hemos señalado más de una vez, el estallido social del 18 de octubre pasado y los caminos que ya va abriendo, como el inicio de un proceso constituyente que inicia en abril próximo, de seguro redefinirán la forma en que nuestro país explota sus recursos naturales, o la manera en que se organiza el trabajo productivo, la legislación laboral, etc.

Para ello también nos preparamos, para ser un actor significativo en cada tema de interés para los supervisores y supervisoras. Seguimos día a día trabajando por nuestra gran organización sindical.

# EN ABRIL ENTRARÍA EN VIGENCIA TURNO 4X4 PARA SUPERVISORES/AS DE LOS BRONCES Y EQUIPOS OPERATIVOS

Fotografía: archivo propio



De acuerdo al Convenio Colectivo al que estamos acogidos desde enero de 2019, durante el mes de abril del presente año se hará efectivo, según las disposiciones convenidas, el acuerdo de renovación de sistemas excepcionales en el que entrará en vigencia el turno 4x4 para todos los Supervisores/as de Los Bronces y Tórtolas.

Cabe recordar en este ámbito que la empresa tiene en práctica en sus faenas sistemas excepcionales de distribución de trabajo y descansos, y como Sindicato velamos porque la implementación de cualquiera de estos sistemas, se realice según la regulación de la normativa legal emanada de las leyes laborales y del código del trabajo.

## Convenio Colectivo

Tal como establece nuestro Convenio Colectivo “para los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo sobre el acuerdo de los trabajadores involucrados para la renovación de los sistemas excepcionales, el Sindicato otorga por única vez, por el presente acto, su acuerdo explícito a la Empresa para la renovación por 3 años de las autorizaciones de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos vigentes en la Empresa”(p.22).

## Turnos

Recordemos que actualmente los Supervisores y Supervisoras de Los Bronces, incluidos nuestros socios, poseen un turno **4x4 quebrado**, es decir, dos días y dos noches con bajada intermedia.

Y si bien, esto tiene algunos beneficios como el hecho de estar más tiempo con la familia, también tiene efectos no tan positivos sobre la labor misma del Supervisor.

De esta manera, y considerando el convenio colectivo recién firmado entre la administración y los sindicatos de empleados de Los Bronces, nos lleva a modificar nuestro turno actual, quedando una jornada excepcional denominada **4x4 puro**, es decir, un ciclo de 4 días y otro de 4 noches, pernoctando en faena.

Dicho cambio plantea a cada trabajador y trabajadora, una modificación de sus tiempos y rutinas, ya que evidentemente introduce un espacio más extenso entre turno y descanso.

## Beneficios

Sin embargo, también tendrá efectos muy positivos para la labor misma de los Supervisores y Supervisoras, ya que el estar cuatro días en turno, permitirá establecer un mejor manejo y ejecución de los planes establecidos por el conjunto de la organización.

De esta manera, se verá beneficiada la labor y el esfuerzo de cada uno de los Supervisores y Supervisoras, optimizando el tiempo y variables relacionadas a organizar, controlar, dirigir y planificar las actividades.

Por otro lado, el pasar del turno actual al 4x4 puro, permitirá disminuir el flujo por la ruta G21 y la cantidad de horas de traslado. Lo cual, demostrará a las comunidades aledañas que seguimos trabajando para cumplir más allá de nuestros compromisos.

### Resoluciones Tipo de Jornada Convenio Colectivo 2019-2020

Tipo de Jornada	N° de Resolución	Fecha de término de Vigencia
4x4 Turno día Los Bronces	1700, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020
4x4 Modificado Los Bronces	2709, de 29 noviembre 2017	29 noviembre 2020
4x4 Modificado Las Tórtolas	2464, de 23 noviembre 2017	23 noviembre 2020
4x4 AB Los Bronces	2707, de 29 noviembre 2017	29 noviembre 2020
4x4 AB Las Tórtolas	2708, de 21 noviembre 2017	21 noviembre 2020
7x7 Turno día Los Bronces	1699, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020
7x7 AB Los Bronces	1701, de 13 noviembre 2017	13 noviembre 2020

# DIFERENCIA ENTRE UN CONVENIO COLECTIVO Y UN CONTRATO COLECTIVO



Fotografía: latercera.cl

Una de las dudas que con mayor frecuencia suelen abordar dirigentes sindicales, abogados laboralistas, asesores sindicales y cualquier otro tipo de profesional que esté en el ámbito de los derechos y deberes laborales, es la diferencia que radica entre un Contrato Colectivo y un Convenio Colectivo.

Según la Dirección del Trabajo “el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos”, sin embargo, la diferencia radica “en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento”.

En efecto, sostienen desde la Dirección del Trabajo, el procedimiento de gestación del convenio colectivo se diferencia del procedimiento para arribar al contrato colectivo en las siguientes materias:

- a) Puede ser iniciado por una organización sindical en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente.
- b) No se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza.
- c) No existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador.
- d) No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados) no hay derecho a huelga ni lock-out.
- e) No hay derecho a huelga ni lock-out.
- f) No obliga a negociar al empleador.
- g) No obliga al empleador a suscribir un instrumento colectivo.

## Negociación reglada y Anticipada

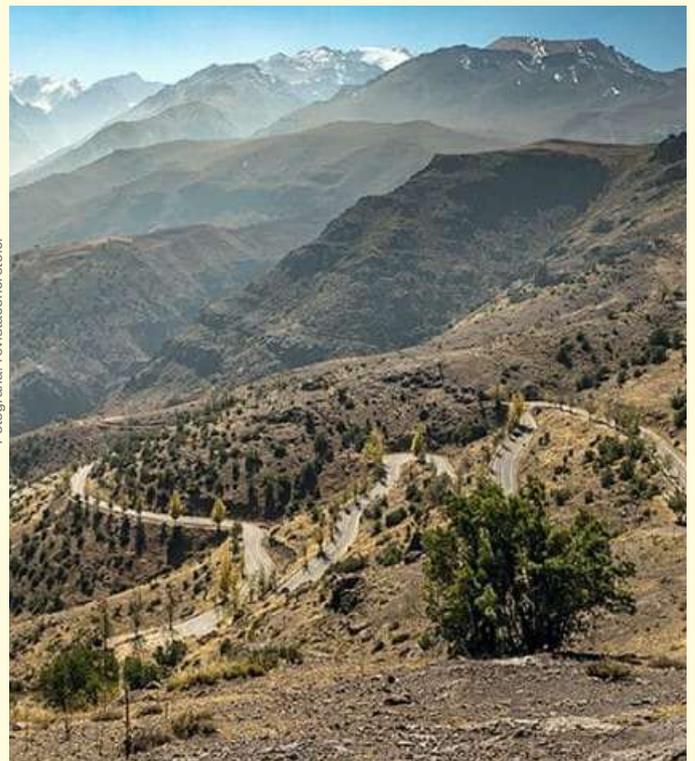
El contrato colectivo y el convenio colectivo a su vez se relacionan con la forma de negociación que lleve a cabo el Sindicato con su empresa, que puede ser reglada o anticipada.

De acuerdo a la dirección del trabajo la negociación colectiva reglada da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose mediante un contrato colectivo o un fallo arbitral.

En tanto, la negociación colectiva no reglada es aquella negociación directa que en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo, que fue nuestro caso.

Es importante señalar que para el caso de negociaciones anticipadas o no regladas, uno de los derechos que se pierde es el de Huelga, por lo que en la mayoría de estos casos, existe una relación centrada en el respeto mutuo entre administración y sindicatos, poniendo siempre el diálogo como principal camino de acuerdo.

Por un lado, la empresa evita el riesgo de una huelga y los costos asociados a esta, y por otro, debe estar disponible a ceder en determinadas solicitudes, en un marco de respeto mutuo.



Fotografía: revistaconcreto.cl

## MIRADAS DE MUNDO: ECONOMISTA THOMAS PICKETTY HABLÓ DE CHILE EN LA PRESENTACIÓN DE SU ÚLTIMO LIBRO EN LONDRES



El estallido social en Chile ha tenido repercusiones en todo el mundo, básicamente por los efectos que puede tener en la legitimidad del modelo económico a nivel global, y es que, como reza un cartel que se ha hecho presente en varias manifestaciones, “el neoliberalismo nace y muere en Chile”.

Y si esto no fuera así, por lo menos estamos en un momento decisivo para la historia de la globalización, esto es lo que piensa uno de los economistas más influyentes de los últimos años, hablamos de Thomas Piketty, especialista en desigualdad y distribución de la renta.

Durante el lanzamiento de su último libro en la Escuela de Economía y Ciencia Política de Londres, titulado “Capital e Ideología” se dio un momento para abordar el estallido social de nuestro país.

En su presentación sostuvo que “lo que pasó en Chile, las protestas contra las desigualdades y a favor de mayor igualdad económica, es muy importante, porque demuestra que estamos en un punto determinante en la historia de la globalización”.

Planteó además que “en el Chile post-Pinochet nunca se cuestionaron las bases de la Constitución que en términos muy amplios toca la distribución de riquezas y el sistema educacional. Prevalció un sistema privado de educación que va desde la primaria y una ideología de desigualdades que algunos economistas y filósofos famosos defienden, como Hayek, pero estos movimientos políticos contribuyen a estos cambios”.

Por último, Piketty incluyó a Chile dentro de un movimiento mucho más amplio en el que están las protestas en el Líbano y la ola de los chalecos amarillos en Francia, catalogándolos como “un movimiento que contribuye a disminuir las desigualdades económicas que hoy en día aquejan a gran parte del planeta”.

### Thomas Piketty

Thomas Piketty es director de estudios en la Escuela de Estudios Superiores en Ciencias Sociales de París y actualmente es profesor asociado de la Escuela de Economía de París 2.

Entre sus obras destacan: “La crisis del capital en el siglo XXI”, “La economía de las desigualdades”, “Los altos ingresos en Francia en el siglo XX”, “El Capital en el Siglo XXI” y su último libro “Capital e Ideología”.

En 2015 rechazó el prestigioso reconocimiento del Gobierno Francés “Legión de Honor”, haciendo la siguiente declaración: “Rechazo esta nominación porque pienso que no es el papel del gobierno el decidir quien es honorable”.

