

THE UNION NEWS



EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL:

EL TRABAJO COTIDIANO DE NUESTRO SINDICATO DA CONTINUIDAD A TEMAS QUE MUCHAS VECES SON DE LENTO AVANCE, PERO QUE A LA LARGA SON RELEVANTES INCLUSO A NIVEL PAÍS.

SINDICATOS DE ANGLO PRESENTARON DETALLES SOBRE PROYECTO LOS BRONCES INTEGRADO AL COMITÉ EJECUTIVO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES-CUT

COORDINADORA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MINERÍA, CTMIN, EXPUSO EN LA SEXTA JORNADA DE AUDIENCIAS DE LA MESA TÉCNICA 40 HORAS

BENEFICIO ADICIONAL PARA "DESARROLLO Y FELICIDAD" INCLUIDO EN NUEVO CONVENIO COLECTIVO YA HA SIDO SOLICITADO POR 16 SUPERVISORES

EDITORIAL



Este lunes 4 de julio se cumple un año exacto desde la instalación de la Convención Constituyente, aquel día largo e intenso, donde se hizo famosa Carmen Gloria Valladares y donde Chile vio como una académica mapuche como Elisa Loncón, asumía la presidencia del órgano elegido para escribir una nueva Carta Magna.

Este mismo lunes, exactos 12 meses después, el nuevo texto será entregado al presidente de la república iniciando con ello el procedimiento legal y democrático para que ésta sea aprobada o no en el plebiscito de salida del próximo 4 de septiembre.

Se cerrará un ciclo importante de nuestra historia social y política y se abrirá un nuevo tiempo con desafíos cada vez más complejos para chilenos y chilenas.

Más allá de la valoración que cada cual pueda hacer de este proceso, una lección transversal de estos últimos años, es la necesidad de reforzar la asociatividad de las personas, mejorar el

trabajo de las organizaciones sociales, fortalecer el tejido social.

Ese es el trabajo cotidiano de nuestro Sindicato, dar continuidad a temas que muchas veces son de un muy lento avance, pero que a la larga son relevantes para empujar los cambios, a veces en nuestra empresa, a veces en toda la industria, a veces incluso a nivel país.

Algo de esteo encontrarán en las páginas de esta edición del The Union News, tanto sobre la reciente reunión con la directiva de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), así como la exposición de nuestro tesorero Iván Mlynarz a nombre de la Coordinadora de Trabajadores de la Minería (CTMIN) en el ministerio del trabajo en las mesas convocadas para analizar la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Sin ir más lejos, a propósito del tema de las 40 horas, el trabajo de nuestro sindicato se remonta hace 5 años atrás.

Reuniones, informes, consensuar miradas con otros sindicatos, compartir

perspectivas con diversos personeros del mundo político, etc. Aquí estamos, 5 años después, con un tema que al parecer entrará en tierra derecha para convertirse en ley, quizá en un año o dos.

Y así es el (buen) trabajo sindical. Tal como muchas veces los socios y socias valoran más, al ser más visible e inmediato, gestiones cotidianas y preocupaciones concretas, también es importante relevar este tipo de gestiones que ponen en perspectiva probablemente el importante rol que juega la organización sindical en mejoras permanentes, tanto para nuestros supervisores y supervisoras, como para el conjunto de la sociedad.

Hoy volvemos a valorar el trabajo de largo plazo y la importancia de los procesos que mejoran la calidad de vida de nuestros socios y socias.

Que tengan una gran semana.



SINDICATOS DE ANGLO PRESENTARON DETALLES SOBRE PROYECTO LOS BRONCES INTEGRADO AL COMITÉ EJECUTIVO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES-CUT



A eso de las 9 de la mañana del miércoles 22 de junio, nuestro Sindicato junto con las otras dos instancias de representación de los trabajadores de Anglo, los sindicatos N°2 de trabajadores y MSA, se reunieron con el comité ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, para dar a conocer detalles sobre el rechazo del estudio de impacto ambiental del Proyecto Los Bronces Integrado.

La reunión, que se llevó a cabo en las oficinas centrales de la CUT, contó con la presencia de gran parte de su Comité Ejecutivo, liderados por su actual presidente David Acuña, quien fue acompañado por Eric Campos, secretario general; José Manuel Díaz, vicepresidente de finanzas y gestión administrativa; Guillermo Salinas, vicepresidente de relaciones internacionales; Leonel Sepúlveda, vicepresidente de organización; Fabian Caballero, secretario de derechos humanos y Alejandro Ochoa, secretario de medio ambiente.

En la reunión, el director de nuestro Sindicato Iván Mlynarz, tuvo la misión de explicar los antecedentes que originaron el rechazo del proyecto y que, como hemos informado con anterioridad, se relaciona al efecto del polvo en suspensión en el camino hacia Los Bronces, lo que tanto desde el punto de vista de la compañía como de los sindicatos, se trata de un tema completamente subsanable.

Al respecto, recordemos que el 13 de junio Anglo American recurrió al Comité de Ministros para la Sustentabilidad como instancia definitiva para resolver sobre el proyecto.

IMPRESIONES SOBRE LA REUNIÓN

Luego de concluida la reunión, David Acuña, presidente de la CUT, sostuvo que “la presentación que hicieron los sindicatos de Anglo fue muy clara respecto al porqué se rechazó el proyecto minero”, por lo que, agregó, “es importante hablar conociendo los argumentos desde los propios trabajadores y también hablar respecto del trabajo relacionado al proyecto que incluyen temas de reconversión laboral y medio ambiente”.

Relacionado a lo anterior, Acuña destacó el compromiso que Anglo ha sostenido en torno a la reconversión de los trabajadores como proceso paralelo y complementario a la incorporación de tecnologías. “Me parece que este tema, el de la reconversión de los trabajadores, no ha estado presente en otros lugares, pero sí en Anglo y eso es rescatable, porque también es importante ver los empleos que se verán afectados con el proyecto”, sostuvo. Además, agregó que es importante insistir en este plano, ya que “es una realidad y un desafío para el sindicalismo del futuro”.

Por último, Acuña agradeció y valoró la presentación de los sindicatos principalmente por la importancia de “conocer claramente de qué se tratan los proyectos que están siendo cuestionados y los sindicatos fueron bastantes claros en esto”.

Por otra parte, Alejandro Ochoa, secretario de medio ambiente de la CUT, destacó lo relevante que es para el mundo del trabajo que los sindicatos se empoderen de los temas medioambientales.

Al respecto sostuvo que “yo vengo de Quintero, por tanto, el medio ambiente lo estoy viendo desde el año 2014, conozco el tema. Y respecto del proyecto Los Bronces Integrado es relevante porque, si bien los sindicatos están en medio de una mejora en el proceso de avance de la empresa y de la propia calidad de vida de los trabajadores, no puede ser que por pequeñas interpretaciones de un sector estos proyectos no puedan avanzar”.

En este sentido, agregó, “es importante que los sindicatos tengan un punto de vista, da una buena señal hacia donde apunta el futuro del sindicalismo”.

Finalmente, para los sindicatos de Anglo fue una buena instancia para dar a conocer detalles que muchas veces quedan invisibilizados en el debate más general sobre medio ambiente, especialmente en el proyecto Los bronces Integrado cuyo rechazo es por un motivo que cuenta con la tecnología y los recursos para ser subsanado y, en este sentido, es importante que los actores relevantes del ámbito del trabajo del país tengan todos los elementos necesarios para hacerse de una opinión informada.



COORDINADORA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MINERÍA, CTMIN, EXPUSO EN LA SEXTA JORNADA DE AUDIENCIAS DE LA MESA TÉCNICA 40 HORAS



La mesa técnica 40 horas es una instancia impulsada por el Gobierno cuyo objetivo es recoger opiniones y propuestas que servirán de insumo para las indicaciones que se realizarán al proyecto de ley que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, tema en el que nuestro Sindicato, desde hace 5 años, ha tenido destacada participación a través de CTMIN.

En esta nueva sesión de la mesa, realizada el 28 de junio, Iván Mlynarz, director de nuestro Sindicato y vocero de CTMIN, tuvo la misión de explicar la propuesta de la Coordinadora en referencia al proyecto de ley que busca reducir las horas de trabajo en favor de la calidad de vida laboral y familiar de las y los trabajadores.

PROPUESTA

Durante la exposición Iván Mlynarz explicó la propuesta de CTMIN que busca aplicar la reducción de horas en el ámbito minero, pero resguardando la continuidad operacional de las faenas que se traducen en jornadas de 12 horas de trabajo continuo en turnos de 4x4 o 7x7 en la mayoría de los casos y que son los que generan la mayor complejidad para aplicar las 40 horas.

En tal sentido, Mlynarz comenzó explicando las condiciones especiales en que se realiza el trabajo minero, especialmente el hecho de que las faenas estén muy alejadas de sitios urbanos, cuestión que obliga a generar jornadas de trabajo excepcionales para que los trabajadores duerman en los campamentos mineros debido a lo largo de los trayectos.

Pese a esta complejidad, Mlynarz sostuvo que el interés de CTMIN es mantener los beneficios de la reducción de jornada, pero asegurando que ese tiempo sea de libre disposición del trabajador y la trabajadora y que no se refleje simplemente en tener más tiempo de descanso en el campamento.

Por tanto, explicó Mlynarz, la propuesta es bastante simple: “la manera de traspasar esa disminución de jornada, para que no sean semanales o diarias, es transferir el exceso de horas trabajadas en el año a vacaciones, porque este es el único espacio que tiene el trabajador minero de libre disposición”.

Esto quiere decir que no se inventará ningún formato nuevo de vacaciones, sino que, el exceso de horas se traspasará directamente a feriados progresivos que ya estos se encuentran normados en la ley.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación de esta modalidad se haría efectiva cuando la empresa solicite la jornada excepcional, en ese momento, se debería presentar el mecanismo de compensación de esas horas. Además, esto permitiría implementar la norma de manera paulatina porque las renovaciones de jornada se producen cada tres años y en la medida que se vayan venciendo, entrarían los mecanismos de compensación.

La propuesta, sostuvo Mlynarz, permite que las jornadas se reduzcan puesto que “hacemos que el descanso no se produzca en el campamento, sino que quede a libre disposición del trabajador, además mantenemos la continuidad operacional y resolvemos el asunto en la misma ley que ya norma los feriados y así, no queda espacio para interpretaciones posteriores”.

MESA TÉCNICA

En la audiencia realizada en la Región Metropolitana, además de CTMIN, participaron la Federación Ferroviaria de Chile, la Asociación de Bancos, el Sindicato CIAL Alimentos, la Corporación Nacional de Colegios Particulares AG (Conacep) y la empresa Data Lab.

Al término de la actividad, consultado por la importancia de esta instancia, Iván Mlynarz, en calidad de vocero de CTMIN, sostuvo que es “súper interesante y súper apropiada, principalmente, porque es un Gobierno que se manifiesta a favor de la iniciativa y que está buscando el mayor consenso posible para que sea realidad. Y, en esa lógica y dinámica, el movimiento de los trabajadores sindicalizados de la minería quiere aportar y que esto sea efectivamente realidad para todo el país y para los trabajadores de la minería”.

Si quieres ver la presentación de CTMIN en la mesa técnica 40 horas puedes hacer clic [aquí](#).



BENEFICIO ADICIONAL PARA “DESARROLLO Y FELICIDAD” INCLUIDO EN NUEVO CONVENIO COLECTIVO YA HA SIDO SOLICITADO POR 16 SUPERVISORES



Hasta la fecha un total de 16 supervisores y supervisoras han solicitado el “beneficio adicional para desarrollo y felicidad” que se encuentra en el convenio colectivo firmado en febrero de este año.

Recordemos que dicho beneficio cuenta con dos instancias de financiamiento de acuerdo al numeral 32.4.2 del convenio colectivo:

1. Con la finalidad de promover y potenciar el desarrollo integral de las y los TRABAJADORES, se contempla un beneficio adicional que consiste en otorgar por única vez dentro de la vigencia de este instrumento colectivo, un pago de \$900.000.- brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios orientados al Futuro del Trabajo.
2. \$300.000.-brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios en otras temáticas de interés de la y el Trabajador que aporten a su bienestar, desarrollo integral y felicidad.

32.4.2 Beneficio adicional para desarrollo y felicidad: con la finalidad de promover y potenciar el desarrollo integral de las y los TRABAJADORES, se contempla un beneficio adicional que consiste en otorgar por única vez dentro de la vigencia de este instrumento colectivo, un pago de \$900.000.- brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios orientados al Futuro del Trabajo, y de \$300.000.-brutos en caso de acreditar formalmente estar matriculado y cursar estudios en otras temáticas de interés de la y el Trabajador que aporten a su bienestar, desarrollo integral y felicidad.

La Compañía dentro de los 60 días siguientes a la firma de este instrumento colectivo, emitirá un protocolo respecto de que se entiende por futuro del trabajo y que entidades están validadas para esto.

Si quieres acceder al Covenio Colectivo haz clic [aquí](#)

Para solicitar el beneficio la Compañía, tal como se comprometió en el convenio colectivo, generó un protocolo que ponemos a disposición para quienes estén interesados en solicitarlo.

Protocolo estudios orientados al Futuro del Trabajo:

1. Futuro del Trabajo, estudios formales de al menos 30 horas en entidad acreditada (Universidad, Instituto u OTEC) o de un costo superior a \$900.000, en las siguientes temáticas:
 - a) Tecnologías de Información
 - b) Automatización de Procesos
 - c) Gestión de proyectos, Metodologías Ágiles
 - d) Idiomas focalizados en Unidades de Negocio de AA
 - e) Otras asociadas al Futuro del Trabajo (Estos casos serán evaluados por Comisión formada por representante de área de Capacitación & Desarrollo y HRBP del proceso)
2. El Supervisor deberá presentar certificado de alumno regular y/o Comprobante de matrícula, junto con formulario adjunto a HRBP de su Operación, quién validará que la formación presentada cumpla con lo establecido en los puntos 1 y 2 de este protocolo.
3. La información recibida y validada en el mes será se pagará como anticipo en remuneración del mes siguiente.
4. El Supervisor deberá presentar certificado que acredite la finalización del programa de estudios a HRBP de su Operación, a más tardar al sexto mes de generado el anticipo, HRBP enviará a área de Capacitación para registro de entrenamiento y a área de Payroll para respaldar pago.
5. En los casos que el Supervisor no acredite la finalización el programa de estudios, se procederá al descuento del monto anticipado.
6. El pago es de \$900.000 brutos es por única vez en período del Convenio Colectivo
7. Este pago no aplica en caso de estudios financiados 100% por la Compañía.

Protocolo estudios orientados bienestar, desarrollo integral y felicidad:

8. Bienestar, desarrollo integral y felicidad, estudios de al menos en temáticas de interés del Supervisor.
9. El Supervisor deberá presentar certificado que acredite participación en el curso y/o Comprobante de matrícula, junto con formulario adjunto al HRBP de su operación, quién validará que la formación presentada cumpla con lo establecido en el punto 8 de este protocolo.
10. La información recibida y validada en el mes será se pagará como anticipo en remuneración del mes siguiente
11. El Supervisor deberá presentar certificado que acredite la finalización del programa de estudios a HRBP de su Operación, a más tardar al sexto mes de generado el anticipo, HRBP enviará a área de Capacitación para registro de entrenamiento y a área de Payroll para respaldar pago.
12. En los casos que el Supervisor no acredite la finalización el programa de estudios, se procederá al descuento del monto anticipado.
13. El pago es de \$300.000 brutos por única vez en período del Convenio Colectivo

Fuente: viñeta del dibujante Liniers (Ricardo Siri)

