

FSC-007/2021

Santiago, 19 de mayo de 2021

Señor
Marcelo Álvarez Jara
Vicepresidente de Recursos Humanos
CODELCO-Chile
Presente

Estimado señor Álvarez:

Junto con saludarlo, y por especial encargo de nuestra Asamblea Nacional, hacemos llegar a usted las principales conclusiones y solicitudes que los integrantes de la Federación de Supervisores del Cobre mandataron poner en su conocimiento, en los temas y áreas que se especifican.

A. PROCESO DE TRANSFORMACION

En el marco del actual proceso de transformación en el que se encuentra nuestra empresa, se están implementando iniciativas que impactan directa e indirectamente a trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en los distintos centros laborales que conforman nuestra compañía.

Dichos impactos van más allá del ámbito de las facultades que existen en los niveles divisionales al que se encuentran limitados nuestros sindicatos base, y por lo tanto se nos solicita formalmente que sea tratado en instancias corporativas que se constituyan para tal efecto, dentro de la agenda de trabajo entre CODELCO y nuestra Federación sindical.

Procesos de movilidad laboral, provisión de cargos a través de concursos y transferencias, liquidación parcial de indemnizaciones, finiquitos, traspaso de deudas habitacionales (ya sea en sus formato de mutuo o préstamo) o por préstamos y otros beneficios otorgados en negociaciones colectivas, además de otros asuntos en que existe una gran incertidumbre, impactan de manera muy negativa sobre los estados de ánimo de las personas y le traspasa problemas a los sindicatos y administraciones locales en que carecen de facultades para resolver.

La re-distritalización de algunas funciones en CODELCO Norte, y la centralización de procesos de abastecimiento, TICA, remuneraciones, entre otros, afecta a un numeroso grupo de personas que se desempeñan en diversos lugares de nuestro territorio nacional.

Al mismo tiempo, las vivencias de la pandemia y la incertidumbre creciente acerca de la empleabilidad y el futuro de nuestra empresa, agudizan estos impactos sobre las personas, y es parte de nuestra responsabilidad como representantes sindicales, canalizar hacia las altas autoridades de la empresa lo expresado por nuestra asamblea nacional.

B. SISTEMA DE GESTION DEL DESEMPEÑO

Por otro lado, a nivel local se realizan anuncios de modificaciones de instrumentos colectivos suscritos corporativamente entre las partes, sin que dicho interés haya sido siquiera informado formalmente a las partes de esos acuerdos.

Además de todo lo señalado en relación a la provisión de cargos y la movilidad corporativa dentro de la empresa, el sistema de gestión del desempeño (SGD) y sus características fundamentales estarían siendo modificados unilateralmente por parte de algunas administraciones locales.

No está demás repetir nuevamente, que respetamos plenamente las facultades que expresamente le reconoce la ley a CODELCO como empleador; pero al mismo tiempo le recordamos que dicho poder de administración tiene limitaciones muy claras en nuestra legislación, y en los derechos humanos fundamentales individuales y colectivos que nuestro ordenamiento jurídico se ha comprometido a respetar.

Por lo tanto, como representantes sindicales también esperamos de su parte el mismo respeto en el ejercicio de nuestras funciones y responsabilidades.

C. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Además de lo ya señalado, existen diversas situaciones que pudieran ser abordadas en los espacios bipartitos que nos hemos comprometido a constituir.

La creciente y preocupante rotación de personal, las reconversiones y adaptaciones a la intensificación de la digitalización y otros cambios en la organización del trabajo como el que se realiza a distancia, la vigilancia y prevención en salud laboral, el ejercicio efectivo del descanso y la desconexión, o la inexistencia de mapas de procesos que permitan identificar dotaciones necesarias para la demanda real de trabajo existente, son algunos de los problemas que la dirigencia sindical de base ha relevado en nuestras instancias de debate y elaboración interna.

También es fuente de preocupación los resultados conocidos de la aplicación del Índice de Transformación de CODELCO, otros relacionados con el clima laboral y la motivación de las personas en la empresa.

Muchos de los cambios que ya se visualizan, permiten anticiparse y establecer reglas comunes, claras y transparentes acerca de cómo se abordarán estas situaciones; varias de las cuales podrán ser parte de las agendas de las próximas negociaciones colectivas que se realicen a nivel local.

Finalmente, además de incluir estos asuntos en la agenda con la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales, sugerimos considerar la realización de reuniones informativas ya sea a nivel local, distrital o corporativo en relación a estos y otros asuntos de alta relevancia para una implementación exitosa del proceso de transformación de CODELCO.

Agradeciendo su atención y disponibilidad para abordar en conjunto lo planteado, se despiden,

p. Asamblea Nacional, Federación de Supervisores del Cobre - FESUC



Ricardo Calderón Galaz
Presidente



Carlos Salinas Araya
Secretario

cc: Octavio Araneda O., Presidente Ejecutivo.
Archivo