INFORMATIVO INTERNO

POR QUÉ LUCHAMOS

16.03.2017

Estimados compañeras y compañeros, queremos compartir con ustedes un análisis más detallado de la actual situación de la negociación. Queremos que a través de este documento podamos explicar lo que está en juego. Es importante que este documento lo compartan con sus familias para que tengan ellas la oportunidad también de conocer la verdad de nuestro proceso.

La empresa ha iniciado una ofensiva que busca atemorizar a los trabajadores y sus familias. Para ello ha anunciado un posible cierre de la Empresa de mantenerse la huelga y el intento de reemplazar a los trabajadores para retomar la producción. Todo ello busca responsabilizar al Sindicato por no querer "dialogar" para resolver el conflicto.

Esta campaña persigue generar dudas y cuestionamientos sobre la posición que ha mantenido el Sindicato.

No hay mejor arma que la verdad.

Durante cerca de 10 días la empresa estuvo por todos los medios convocando al "diálogo" para resolver cuanto antes este conflicto. Más aún, los medios comunicacionales afines al empresariado deslizaban que estaba lista una nueva oferta, que mejoraba el bono de término de negociación, consideraba un incremento de sueldo base y se "hacía cargo" de los tres temas fundamentales que el Sindicato ha venido reclamando hace más de un mes.

En la misma línea, llegaron el viernes y el lunes último, "invitaciones" formales de la empresa para retomar las conversaciones en estos días.

Es importante recordar que viene en la última oferta vigente ya que la empresa dijo en su última invitación, que hay una serie de puntos en acuerdo, otros que incluso mejoraron, más nuevos beneficios y que sólo 10 puntos están "modificados". El uso de la manipulación y el engaño a través de sus declaraciones es notable.

En esta oferta no hay recogido casi ninguno punto de los que llevó el Sindicato y los pocos que hay son marginales, no superan un aumento de $12.000.- en promedio por trabajador.

Por el contrario la empresa disminuye en $60.000.- mensuales el Bono de Prácticas Operacionales, además de exigir nuevos trabajos de mantención y apoyo, aumenta los tiempos de disposición en 40 minutos diarios, afecta el descanso de colación, elimina el bono de asistencia de $55.000 mensuales, elimina el plan habitacional en este contrato colectivo, reformula los bonos variables con una pérdida cercana a los $100.000.- mensuales, elimina la indemnización por años de servicios por renuncia, alarga la reajustabilidad de IPC a 6 meses en vez de cada 4 meses, rechaza todo aumento de sueldo base. Todo ello por el plazo máximo de 4 años.

Para los trabajadores nuevos, con el fin de abaratar la mano de obra futura, la situación es peor, ya que además de todo lo dicho, adicionalmente se le quita la asignación de casa mensual de $200.000.-, se le elimina el bono de antigüedad y se le cambia el sistema de salud a uno en donde la cobertura no será del 100% debiendo haber copagos. Marcelo Castillo, cuando discutió con los socios en Coloso, le reconoció que Medimel era muy caro y que por costos era insostenible en el largo plazo, por lo que debía cambiarse este sistema que logramos con lucha el año 2006.

La empresa ha anunciado públicamente que dentro de los próximos 8 años la dotación será un 50% de mujeres. Vende esta idea como un avance en la integración de mujeres al mundo laboral. Lo que no dice es que busca el abaratamiento de la mano de obra futura, con la contratación de mujeres con menores condiciones, las que muchas veces como jefas de familia buscan una oportunidad y están dispuestas a trabajar por menos. Hoy el 90% de la dotación es masculina, de modo que no es difícil saber cómo se reducirá al 50% proyectado. El 40% de los hombres debería irse, reemplazados por mujeres más baratas. Esto es lo que debemos entender que está en juego.

El riesgo de que haya trabajadores caros y baratos es evidente. Todos los días vamos a estar esperando otro plan de retiro “voluntario” para deshacerse de los trabajadores caros, como ya lo hicieron el 2015 con los enfermos y catastróficos.

El objetivo de la empresa, asumiendo que la extensión de la huelga habría desgastado a los trabajadores, es instalar una nueva oferta, en donde seguramente se considerará aumentar el bono de término, reponer algunos beneficios y quizás un limitado aumento de sueldo base.

Pero esta nueva oferta no implica cambiar su postura respecto de los aspectos principales que ha buscado la empresa desde un comienzo, que la llevaron a apostar por la huelga como herramienta de presión, no como es habitual para lograr mejores beneficios, sino que precisamente para lo contrario, para abaratar la mano de obra y obtener una mayor productividad de los trabajadores.

¿Pero cómo es esto que la huelga la decidió la empresa y forma parte de su plan deliberado?

Estamos convencidos que la empresa siempre tuvo en sus planes que su postura inevitablemente llevaría a una huelga, ya que nadie podría pensar que los trabajadores aceptaríamos una oferta en las condiciones planteadas, aún con un bono de término relativamente atractivo.

Sabiendo la empresa que sus planes serían resistidos por los trabajadores, la apuesta de la empresa fue que huelga -que necesariamente se produciría- iba a generar un desgaste en los trabajadores con el correr de los días, de forma que en el plazo máximo de 30 días la negociación estaría resuelta, ya que los trabajadores no podrían soportarla más que eso -atendido el endeudamiento y los gastos de marzo-, de forma que terminarían entregando lo que quería la empresa, y a cambio se daría como consuelo un bono de término, aunque de monto sustantivamente menor al último.

El costo de la huelga se asumiría por la empresa por el plazo de 30 días, en tanto los beneficios para ella en el largo plazo, con el aumento de la productividad y el abaratamiento de la mano de obra futura, compensarían las pérdidas. Había conciencia en la empresa que este cambio se debía forzar en esta negociación, ya que la reforma laboral que se inicia el 1 de abril próximo, dificultaría en extremo poder imponer estos cambios profundos, ya que la nueva ley contempla el piso de negociación, que obliga a la empresa a mantener los beneficios.

Además, la misma huelga empujaría el precio del cobre y el valor de las acciones de BHP, de forma que los costos no serían graves para los accionistas.

Todo lo anterior tendría como respaldo la fuerte campaña comunicacional del Consejo Minero con la complicidad del Gobierno, en cuanto a que habría una supuesta "crisis en la minería nacional", que obligaba a hacer ajustes y cambios, ante el término de los tiempos de "bonanza del cobre".

Esta estrategia de la empresa se presentó a los ejecutivos superiores de BHP. Allí los encargados de Escondida comprometieron un resultado, con determinados costos y plazos, como todo proyecto minero. El número final convenció a los jefes en Chile y en Australia, y se le dio luz verde al "proyecto", el que venía preparándose desde que hace meses, cuando aún estaba el presidente extinto Hilmar Rode.

Los planes de la empresa se ejecutaron paso a paso, hasta el día 20 de huelga.

Esta estrategia comienza a resquebrajarse cuando se constata que el Sindicato tenía convenios de créditos, que permitirían soportar la huelga cerca de 2 meses. Un segundo golpe demoledor sufrió la empresa con la orden de pagar las gratificaciones, ya que eso daba otro importante soporte económico a los socios, pudiendo proyectar la huelga otro tiempo. Sabemos que algunos ejecutivos discutieron largas horas para evitar de alguna manera su pago, pero se optó por cumplir la orden del tribunal ya que no sería sostenible ante el país que no se cumpliera.

La organización, el despliegue en terreno, el sistema de turnos para cumplir la huelga y las comunicaciones, eran otros elementos que le daban una impensada fortaleza al Sindicato.

Es por ello que después del pago de las gratificaciones la empresa apura sus llamados a "dialogar", ya que ante la extensión inesperada de la huelga, que se escapaba de sus 30 días máximos previstos, se hacía necesario más que nunca poner en tensión al Sindicato, mediante una nueva oferta que al menos generara "ruido" en parte de los socios, bajo la esperanza que quizás trizaría algo la férrea unidad que los trabajadores han mantenido, pero sin renunciar la empresa a tratar de alcanzar sus objetivos.

Por ello en su respuesta del día lunes 13 de marzo, que requirió el Sindicato para que empresa se pronunciará de forma clara sobre los tres puntos antes de decidir si se reanudaban las conversaciones, la empresa no se hizo cargo realmente de satisfacer ninguno de los tres puntos.

Todos los que hemos leído esta respuesta, hemos podido comprobar que en ella se insiste en que quiere introducir nuevas prácticas de trabajo, para sólo mantener nuestras actuales remuneraciones, es decir, trabajar más por la misma plata. Vimos cómo la empresa nos mintió, al afirmar que siempre hemos entrado 40 minutos para efectuar el traslado a los puntos de trabajo, cuando a nosotros nos consta que hoy sólo debemos presentarnos 20 minutos antes. Para rematar intenta justificar que las condiciones para los nuevos trabajadores en salud, serán muy buenas, igual que para los supervisores y ejecutivos con un sistema de copago. Claro como si los trabajadores tuviéramos los mismos sueldos que los supervisores para pagar y después reembolsar.

Nada dice la carta de la empresa sobre todas las demás situaciones graves explicadas previamente que contiene la última oferta.

Con el alcance de esta carta, nos dimos inmediatamente cuenta de las reales intenciones de la empresa con la invitación a "conversar". Ella no quiere dialogar ni hacerse cargo de los tres puntos, ella quiere consumar su estrategia lo antes posible, ya que la huelga a contar del día 31 le está doliendo más de la cuenta.

La bullada quema de esta carta, llena de mentiras e inconsistencias, fue pedida por la asamblea y no tuvo por objeto rechazar conversaciones para resolver el conflicto, como lo declara la empresa de manera mañosa, con la finalidad de intentar introducir dudas, sino que como reacción a las mentiras y a la falta de voluntad real para resolver este conflicto respetando los derechos de los trabajadores.

No quepa duda a nadie. El Sindicato quiere conversar y buscar un acuerdo, pero uno que no se funde en quitar beneficios o aceptar la situación de los trabajadores nuevos, que hipotequen nuestra estabilidad laboral.

El Sindicato con esta reacción cerró la puerta a la consumación de la estrategia de la empresa y así se pone en jaque la misma. Esto fuerza a los responsables de la Compañía, como explicaremos más adelante, a cambiar su estrategia, ante las fuertes presiones de sus superiores.

A este escenario se suma que se cae otro elemento de la estrategia de BHP. El precio del cobre y el valor de las acciones de BHP, que habían subido de forma importante los primeros 10 días de la huelga como lo tenían previsto, ahora producto de situaciones de mercado, revierten todas las ganancias. Las acciones de BHP incluso están ahora mucho más bajas que al inicio de la huelga. Los inversionistas se inquietan, ya que Escondida debía reportar cerca del 20% de las utilidades anuales del conglomerado mundial para el presente año.

Los jefes de los jefes se dan cuenta que el plan no se cumplirá y que los costos previstos serán mucho más altos que los comprometidos. La disminución de los costos de mano obra, casi ya no tendrán un efecto positivo para BHP, ya que se requerirán al menos 40 años para que se compensen las pérdidas de la huelga con el ahorro en mano de obra. A la fecha se ha dejado de vender cobre valorizado en cerca de 850 millones de dólares, considerando también la menor producción antes de la huelga.

Si bien Escondida puede durar 80 años, los actuales accionistas quieren retorno a sus inversiones en 5 o en 10 años máximo. Que Mackenzie les diga que lo que está ocurriendo aquí les permitirá en los próximos 80 años ganar más que lo que están ahora perdiendo, sería para ellos una broma de mal gusto.

Pero eso sería si logran imponer sus objetivos. ¿Pero qué pasa si el Sindicato aplica el artículo 369, que da derecho a mantener todos los beneficios e impide la diferenciación con los trabajadores nuevos?

A esta pregunta Marcelo Castillo respondió en la conferencia de prensa del martes pasado en un escape de sinceridad -escuchen el audio que circula-, que **"nos preocupa fuertemente … deja en estatu quo todo este proceso, 34 días de huelga en vano porque se sigue manteniendo el mismo esquema de beneficios"**. Claro, perder 850 millones de dólares sin lograr el objetivo que se prometió a los inversionistas, no los pondría muy contentos.

Reconoció también que negociar en 18 meses -que en realidad sólo sería en 14 meses a la fecha ya que se iniciaría la próxima negociación a principios de junio de 2018-, genera un ambiente laboral complicado que no van rápidamente a restablecer. Ni hablar que sería con la reforma laboral que destruye sus sueños de rebajar remuneraciones y beneficios.

Este presidente interino también dijo estar "preocupado" por la suerte de los trabajadores, porque perderían la posibilidad de obtener los suculentos "mejoramientos" que la empresa ha contemplado en su última oferta.

¿Qué le preocupa más a Castillo, perder cientos de millones de dólares sin alcanzar sus objetivos o que los trabajadores pierdan la tremenda oportunidad de recibir los beneficios que está dando la empresa?

La empresa entendió que la única forma de doblegar a los trabajadores, tras el fracaso de su estrategia inicial, es a través de la vieja arma del temor. Para ello nuevamente Castillo, que le quitó la vocería a Vilaplana, declara a los cuatro vientos que de mantenerse la situación, la empresa podría hacer un lock-out.

Las declaraciones de Castillo son completamente improcedentes en cuanto a la legislación, ya que el lock-out es una figura que se contempla en el Código del Trabajo. El artículo 375 de este código regula el lock-out. Señala:

"Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento."

Esta figura en rigor es una alternativa del empleador para que los restantes trabajadores de la empresa que no están huelga, esto es, supervisores y ejecutivos, se les suspenda también el contrato. **El lock-out no tiene ningún efecto respecto de los trabajadores en huelga.**

El lock-out además sólo puede ser aplicado durante los primeros 30 días de huelga, los que ya transcurrieron. Así señala textual el artículo 375:

"El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero. "

En consecuencia, la empresa no puede declarar legalmente el lock-out, de forma que las declaraciones de Castillo sólo se pueden entender como el intento desesperado de amedrentar a los trabajadores y claramente a sus familias, que entienden el lock-out como la posibilidad de que se pierda el contrato de trabajo.

El día de ayer miércoles, en otro intento desesperado, gerentes y supervisores de forma agresiva buscaron despejar el piquete de manifestantes de Coloso. Llegaron con instrucciones precisas de victimizarse en caso de algún incidente -así nos informaron los propios contratistas que iban en los buses-, todo ello con el objeto de mostrar violentos a los trabajadores y obtener protección de la fuerza pública. No resultó este intento, ya que los trabajadores se mantuvieron pacíficos en todo momento. Otro tanto hizo el mismo Castillo hace unos días, sin éxito.

Desesperación es lo que cunde en estos ejecutivos.

En estos días se preparan para intentar echar andar la línea 2 de Laguna Seca, asumiendo riesgos de daños en las instalaciones, ante la falta de personal calificado. Otro cambio más de estrategia, ya que el 2006 aprendieron que se perdía más que lo se ganaba por los daños en los procesos que demoraron meses en superar, y por eso el plan inicial implicaba detener completamente las operaciones durante toda la huelga, plan que se formalizó ante las autoridades en los procedimientos de los equipos de emergencia y que era uno de sus principales fundamentos para obtener el personal de emergencia. Ahora dan una vuelta carnero.

Pero la desesperación obliga a improvisar. Aunque saben que las condiciones no le permitirán funcionar más de 48 horas, se intenta transmitir la idea de "reanudación operacional", forzados por los anuncios del martes del presidente interino. Todo ello en línea de inquietar a "alguien" del otro lado, ya que de alguna manera hay que forzar al Sindicato a sentarse en una mesa para tratar de salvar lo que queda del plan original.

La fortaleza del Sindicato, en cuanto a los descuelgues, se intenta mostrar sin fundamento alguno como consecuencia de "un amedrentamiento violento". No quieren aceptar que que tratan con personas inteligentes y dignas. Por otra parte "el gallinero", sanción moral legítima entre compañeros de trabajo, se hace figurar en el discurso hiperventilado casi como un delito de amenazas.

Se profundiza la estrategia del terror, ya que con cosas que rayan en lo absurdo, además de imposibles legalmente, se plantea que podría haber el despido de 2500 trabajadores y que ya estarían "contratados" lo reemplazos.

El fuero laboral impide absolutamente durante la huelga cualquier despido. Terminada la huelga, haya o no contratados reemplazos, la empresa está obligada a reponer en sus puestos habituales a todos los trabajadores. El fuero se extiende por 30 días adicionales, pero la protección legal frente a represalias y despidos después de ese plazo se mantiene y

cualquier despido que no tenga fundamento se entiende como represalia y da derecho al trabajador a reincorporarse al trabajo, quedando protegido.

Todas las acciones por parte de la empresa y sus servidores que hemos relatado, son muestras de impotencia. El débil anuncia lo que no puede hacer. El fuerte en cambio anuncia lo que puede hacer. Esa es la tónica de esta negociación. El Sindicato ha ido ejecutando una estrategia planificada, paso a paso, y que ha sido capaz siempre de ejecutar. La empresa como hemos podido ver, ha sido lo contrario.

Pero esto no se trata de medir fuerzas, sino que tiene por objeto alcanzar un acuerdo que beneficioso para los trabajadores y sus familias, pero respetando los beneficios ganados y asegurando la estabilidad laboral futura.

Es por ello, que el Directorio del Sindicato insistirá en estos días en buscar una respuesta satisfactoria por parte de la empresa, de los tres puntos que han sido en este documento claramente explicados. Nuestra voluntad de diálogo seguirá estando presente, pero es un deber ineludible resolver los tres temas planteados. El resultado de estas gestiones determinará el curso final de la negociación.

Estamos orgullosos de todos y cada uno de nuestras socias y socios. Estamos luchando con un gigante, resistiendo todo tipo de embates. Hoy este gigante sabe que no podrá lograr sus propósitos porque hay dos mil quinientos mujeres y hombres que han entendido finalmente la importancia de lo que está en juego. Quizás los responsables de la estrategia derrotada no se atreven a informarles realmente la situación a sus jefes. Por el bien de todos, cuanto antes entiendan los que toman las decisiones importantes esta realidad, más rápida será una resolución del conflicto.

Abrazos fraternales a todas y todos, extensivos para sus parejas e hijos.

Directorio Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera Escondida

¡¡¡ ADELANTE POR NUESTRO FUTURO, FIRMES, DIGNOS Y UNIDOS ¡¡¡