



Amec-Cade pierde su capital humano

En el año 2007, se produjo una de las variaciones más significativas de la historia laboral de la ingeniería de Consulta en Chile: llegamos al pleno empleo.

Un efecto, y síntoma a la vez, fue el notable aumento de remuneraciones, que se ha estimado entre un 15 y 25% promedio (incluido real e IPC), incluso los proyectistas de trayectoria registraron aumentos sobre los ingenieros. Esto tiene sentido por cuanto un ingeniero con experiencia puede trabajar con varios proyectistas con menos experiencia, y a su vez, un proyectista con experiencia puede trabajar con un ingeniero con menos experiencia de apoyo. Fue notable que las empresas de ingeniería acudieran a las principales universidades en busca de profesionales por egresar, que hicieran inéditas "ferias laborales"

para captar profesionales, que bonificaran a los profesionales que acarreaban a conocidos de probada trayectoria, que prometieran hasta 5 años de trabajo (muchas no cumplieron las promesas), acciones preferentes para trabajadores, etc. Debemos recordar que en Chile el número de profesionales dedicados a Proyecto es limitado y la rotación es bastante alta, por lo que la constante comunicación y el nivel de contactos hacen que se reconozcan las mejores prácticas y beneficios. También fueron importantes la difusión de la FESIN y la acción de sindicatos sobre el tema de las remuneraciones y los beneficios. Por ejemplo, la mayoría de las grandes empresas acogieron el beneficio del 13er sueldo (8,3% de aumento real) que tiene una larga historia en la Ingeniería de Consulta.



En el caso de Amec-Cade, los atractivos sueldos que ofrecían las otras empresas, eran sopesados por los profesionales contra los valores internos, de "capital humano": el trabajo en equipo, el respeto por las organizaciones sindicales y apego a la Ley, las relaciones laborales y la forma de trabajar con respeto y ayuda mutuas, el peso profesional de los Jefes de Especialidad, los beneficios orientados a la calidad de vida (como la jornada de 42 HH flexibles), dando lugar a una valla de "fidelidad" a salvar antes de hacer aceptable un cambio. Después de la crisis del 2008 la administración se lanzó >>

El diálogo, salas cuna y otros



De las más poderosas herramientas de negociación es la conversación, el diálogo entre las partes.

A raíz de nuestra habitual forma de cobrar los beneficios recibimos una respuesta escrita de parte de la Administra-

ción en la que se negaba a pagar el bono de sala cuna a través del SdP por ser "ilegal" la forma, y la ayuda a la Gestión del sindicato y el pago de las becas de perfeccionamiento por encontrarnos en proceso de negociación.

A pesar de nuestra insistencia de que la empresa entraba en un incumplimiento de instrumento colectivo vigente y que dábamos la oportunidad de retirar la carta, la administración se negó aduciendo la fuerza

de su posición legal. Entre esas fortalezas incluso esgrimieron la debilidad del instrumento colectivo del SdP en lo referido al plazo de vigencia.

En esto no sólo estaba complicado el tema del diálogo, sino que la distinta mirada y la buena fe. Razón por la cual estuvimos tensos minutos en que se veía a la Directiva del SdP con su abogado en Tribunales demandando por incumplimiento de instrumento colectivo y a la empresa con los suyos esgrimando un convenio nulo. >>>>>

05-julio-2010

Puntualicemos

- En 2007 hubo pleno empleo y la tendencia actual es a repetirlo en 2do semestre 2010.
- En 2007 las remuneraciones subieron entre 15 y 25% promedio.
- El número de profesionales de proyecto es limitado.
- En 2007 los profesionales de Amec-Cade teníamos una valla de fidelidad y una proyección con los nuevos dueños.
- Entre los beneficios que se consolidaron en el área estuvo el 13er sueldo. Una importante promotora fue la FESIN

Puntualicemos

- La buena fe es un principio general del Derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, o la rectitud de una conducta. Ella exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso.
- Los Convenios Colectivos como el del SdP se basan en la buena fe.

Las ideas que promovió la administración y el desgaste al que sometió a los trabajadores, perjudicaron grandemente la fidelidad y hasta puede que consigan efectos contrarios a los deseados.

La valla de la fidelidad está caída.

Puntualicemos

- El Art. 203 del Código del Trabajo establece la obligación de la empresa de Sala cuna donde las madres puedan dejar a su hijo menor de 2 años y alimentarlo. Puede ser propia de la Empresa o pagada por ésta.
- El Art.206 CT, señala que la madre dispone de 1 hora al menos por día para alimentar a su hijo menor de 2 años más de viaje, de costo de la Empresa, también es de costo de la empresa el gasto en locomoción.
- El SdP hace uso efectivo de los dineros que la empresa le aporta, en Deporte y cultura, por ejemplo, el traspaso de las 2UF es íntegro a cada rama. Por aporte social tiene contratada una Administradora de Beneficios.
- El SdP hará difusión de los beneficios en que aporta la Empresa.

Amec-Cade pierde su capital humano (cont)

en una campaña para reducir el “costo” de la empresa, lo cual es muy loable y necesario, no obstante, existe la opinión y hechos que lo respaldan, que las ideas que promovió la administración y el desgaste al que sometió a los trabajadores, perjudicaron grandemente la fidelidad y hasta puede que no consigan los efectos deseados sino contrarios. Las últimas acciones como propuestas de mejoramientos individuales de sueldo a condición de modificar su base de beneficios, nuevas contrataciones

en condiciones también distintas a las del resto, prohibición de negociar a ciertos profesionales, entre otros, se alejan de lo ético y las consideramos francamente discriminatorias.

El resultado es que la nueva demanda por profesionales que ya se hace evidente en el 2010, encuentra a Amec-Cade con la “fidelidad” muy deteriorada, la valla se ha caído, y ya es perceptible la pérdida del capital humano... Hemos percibido que los nuevos dueños han cuidado

del capital humano, pues sabemos hacer ingeniería, por lo que se hace urgente una reorientación de las acciones de la administración que vayan en el sentido de normalizar las relaciones laborales y podamos hacer lo que sabemos: ingeniería de proyectos .



El diálogo, salas cuna y otros (cont)

Afortunadamente el diálogo pudo hacerse a través de las preguntas: ¿porqué no quiere la administración pagar de esta forma? ¿De qué forma le acomoda a la empresa?.

Así nos dimos cuenta que habían áreas donde explorar un posible acuerdo, por ejemplo dado el costo real de una sala cuna, dado el costo de concurrir a la sala cuna la madre 1 vez por día, la exposición de los infantes a enfermedades que inmediatamente generan licencias médicas de las madres, etc...Todos los argumentos que eran la base del beneficio mostraron todo su peso, que los actuales negociadores de la empresa no habían tomado en cuenta. Por nuestra parte abrimos la posibilidad de que fuese la empresa quien pagase directamente el beneficio. Para la directiva lo importante es el beneficio y que se pague pues creemos en su efectividad.

En varias ocasiones hemos explorado alternativas que mejoran notablemente lo que el Código del Trabajo tiene como base. Sin ir muy lejos en la licencia paternal por nacimiento de hijo fuimos pioneros, hoy es Ley.

El punto del pago de la ayuda para Gestión sindical, partió por un lado con el reconocimiento de que el uso que le damos a ese aporte es concreto y se justifica ampliamente de (Administradora de Beneficios), y por otro lado hacernos cargo de la preocupación de la Empresa en que desconocen la forma en que los aportes que hace la Empresa llegan efectivamente a concretarse (por ejemplo en Deporte y cultura). También estaba el matiz de que la Empresa deseaba el reconocimiento de dichos aportes y que no aparecieran sólo como conquistas sindicales.

Nuevamente la pregunta fue la solución: Si se reconoce el beneficio, cuál es el problema para pagarlo... Respuesta algún problema de caja para pagar todo de una vez...Tras un par de ofertas y contraofertas, llegamos al acuerdo de que se pagará en 6 cuotas.

Por el tema de las becas de perfeccionamiento, la empresa requiere que la postulación sea antes de la petición de fondos, sobre lo cual no tuvimos problemas en acceder, pues nos parece correcto.

Es muy probable que las diferencias de enfoque continúen, ya visualizamos otro tema en la aplicación del Art.305 a algunos contratos, pero lo importante es mantener las instancias de diálogo. Por ello también solicitaremos la reanudación de las reuniones de Comité de Empresa.