



Sindicato de Profesionales de Amec-Cade

LA MALA GESTION DE RECURSOS HUMANOS AMEC CHILE.

La política de Recursos Humanos en vigor en Amec Chile ha mostrado ser totalmente errada, fallida y mala. Revisaremos brevemente tres aspectos en que podemos notarlo: la encuesta “My opinion”, la visión del trabajo decente y los contratos individuales de AIL.

Lo ha sido a tal punto errónea que durante meses no se difundieron los resultados de la Encuesta “My Opinion”, pues reflejaban en gran parte las consecuencias de esa política. Más aún cuando aparecieron, tras insistentes correos del SdP a los encargados internacionales del tema, se les ha bajado burdamente el perfil en reuniones de baja asistencia, voceando que obedecen a aspectos coyunturales. Varios de nuestros socios han señalado certeramente a los “comunicadores” que si hoy se hiciese nuevamente la encuesta, sus resultados serían peores y que la mala opinión es consecuencia de la Política de RRHH. Cualquiera puede interpretar los números de la tabla de abajo, gritan por si solos y en coro lo mal que ha resultado la política de RRHH. Hasta el momento ningún comunicado, ningún mea culpa...

Entre las definiciones del trabajo decente de la OIT se encuentran:

Que podamos discutir nuestras necesidades: negada por mantener a los sindicatos bajo la única férula de RRHH. Negada por haber impedido la participación de los sindicatos en el proceso de transición. Negada por violación de acuerdos colectivos.

Que podamos reunirnos libremente: negada por la adopción de un multi RUT, que hoy le repugna incluso a la derecha chilena. Realizada para que los profesionales de AIL no puedan sindicalizarse ni ejercer sus derechos. Imposición del Art.305 en los contratos, etc..

Nos provee una mejor calidad de vida. Negada por el chantaje hecho a los profesionales para que cambien sus jornadas labora-

les de 42 a 45 – que afecta la calidad de vida – por un aumento de sueldo o cambio a AIL.

Nos preserva de la discriminación. Negada por cuanto los aumentos de sueldo han sido condicionados al cambio de jornada semanal, incluso en contra de los propios valores éticos de Amec. Los trabajadores lo consideran un chantaje.

RRHH no propone un trabajo decente en Amec.

Finalmente debemos mencionar el ataque a los derechos de los profesionales de AIL al imponer cláusulas contractuales o de procedimientos que vulneran sus derechos, incluso aquéllos que están en las garantías constitucionales: No pago de horas extras, derecho a negociación (Art.305), cláusula de exclusividad, cláusula de propiedad intelectual, cláusula de entrega de hoja de tiempo.

¿De qué forma un profesional inteligente va a ser leal a una empresa que viola sus derechos? ¿Qué hay de los principios éticos?

Si parece que la buena fe hubiese abandonado JDCañías, hoy nos acercamos al pleno brillo del “subterfugio” definido en el Art.507 del Código del Trabajo como la más grande de las ofensas al concepto de buena fe.

Aún así, varios profesionales de primera línea que logran ver lo errado de las políticas RRHH, se mantienen vacilantes, parecen no entender la diferencia entre lealtad y complicidad.

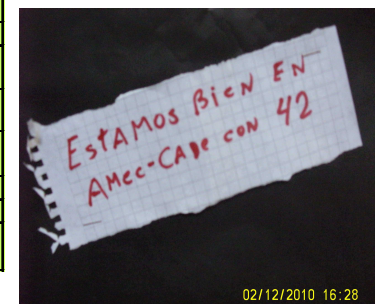
Lo que vemos como consecuencias mas graves: la pérdida del capital humano, la reducción de la productividad, la pérdida del trabajo en equipo, lá pérdida de valores y la pérdida de confianza, no son atendidas por la alta dirección de Amec. De momento sólo ha tenido consecuencias negativas, si no hay un giro notable, **sólo los accionistas perderán.**

Nos preocupa que esta política de RRHH sea copy&pasted en otros países.

ENCUESTA MY OPINION 2010

CONSULTA	2009	2010	AMEC GENERAL 2010	NORMA GLOBAL 2010
	%	%	%	%
¿CREO QUE AMEC TIENE UN EXCELENTE FUTURO?	57	43	76	73
¿INCLUSO SI OTRA COMPAÑIA ME OFRECIERA UN PUESTO SIMILAR CON SIMILAR RENTA Y BENEFICIOS PERMANECERÍA EN ESTA?	64	37	54	57
¿EXISTEN EXCELENTE OPORTUNIDADES DE CONSTRUIR UNA CARRERA AQUI?	52	35	60	52
¿CONFIO EN EL LIDERAZGO DE AMEC?	47	37	60	60
¿EL LIDERAZGO DE AMEC HA COMUNICADO UNA VISION DE FUTURO QUE ME MOTIVA?	33	24	54	56
¿EN AMEC EXISTE UNA COMUNICACION ABIERTA Y HONESTA EN DOS DIRECCIONES?	37	26	54	53
¿LA GERENCIA SENIOR TIENE UN SINCERO INTERES EN LOS EMPLEADOS?	40	23	48	56
¿SIENTO QUE SOY PARTE DE UN EQUIPO MAS AMPLIO EN AMEC?	59	41	50	-
¿CREO QUE TENGO UN FUTURO SEGURO EN ESTA COMPAÑIA?	33	29	55	50
¿PUEDO VER UNA RELACION CLARA ENTRE MI TRABAJO Y LOS OBJETIVOS GENERALES DEL NEGOCIO?	53	35	62	69

Queremos un solo Amec honesto, en el cual no haya discriminación. Donde haya participación real, dónde RRHH juegue limpio.





Sindicato de Profesionales de Amec-Cade

BAD AMEC HUMAN RESOURCES POLICY IN CHILE

Amec Human Resources Policy used in Chile has shown to be totally wrong, failed and bad. Briefly we review three areas in which we notice: the survey "My opinion", the vision of decent work and individual contracts of ALL.

It has been wrong to the point that, for months we did not know the results of the survey "My Opinion", because it reflects widely the consequences of that policy. More so when they appeared, after insistent Union's mails to international responsible of "My Opinion", have been grossly lowered the profile in close-meetings, shouting that obey to circumstantial aspects. Several of our members have accurately reported to the "communicators" that if we should again fill the survey today, the results would be worse and the bad view is a result of the HR Policy. Anyone can interpret the numbers in the table below, the numbers shout for themselves and as a choir how badly have been HR policy. So far, no statement, no mea culpa ...

Among the definitions of ILO, decent work are:
We can discuss our needs: denied to keep the unions under the only ferrule of HR. Denied for having prevented the participation of unions in the transition process. Denied for violation of collective agreements.

We can meet freely: denied by adoption of a multi "RUT", which today is repugnant even to the right-wing chilean political position. Made for ALL professionals who can not unionize or exercise their rights. Art.305 of Labor Code imposition in individual contracts that prevent collective negotiation, etc. ...

It provides a better quality of life. denied by using blackmail over the professionals to change their working hours from 42 to 45 - affecting quality of life - by a salary increase or a change to ALL.

We safeguard against discrimination. Denied because salary

increases have been conditioned to the change of workweek, even against the own ethical values of Amec. Workers consider it a blackmail.

HR does not propose a decent job at Amec.

Finally we should mention the attack on the rights of ALL professionals, to impose individual contract terms or procedures that violate their rights, even those that are constitutional guarantees: No overtime pay, denied right to negotiation, exclusivity clause, intellectual property clause, delivery time sheet.

How smart professional will be loyal to a company that violates their rights? What about ethical principles?

It seems like that good faith had left JDCañas-Chile. Today came to full brightness the "subterfuge" as defined in Art.507 of the Labour Code as the greatest offense to the concept of good faith.

Still, several front-line professionals that they see the error of HR policies, remain dubious, they seem not to understand the difference between loyalty and complicity.

What we see as more serious consequences: loss of human capital, reduced productivity, loss of teamwork, loss of values and loss of confidence, not served by the senior management of Amec. Presently only has negative consequences, if there is not a remarkable turnaround, **only the shareholders will lost.**

We are concerned because this HR policies could be copy&pasted in other countries.

We want an honest "One Amec", in which there is no discrimination, in which there is a real participation, in which HR plays fair.

MY OPINION SURVEY 2010

QUESTIONS	2009	2010	AMEC GENERAL 2010	GLOBAL EXPECTED 2010
	%	%	%	%
DO YOU BELIEVE THAT AMEC HAS AN EXCELLENT FUTURE?	57	43	76	73
EVEN IF OTHER COMPANY SHOULD OFFER ME A SIMILAR POSITION WITH SIMILAR SALARY AND BENEFITS SHOULD I REMAIN IN AMEC?	64	37	54	57
ARE THERE EXCELLENT OPPORTUNITIES FOR BUILDING A CAREER IN AMEC?	52	35	60	52
DO I TRUST IN AMEC LEADERSHIP?	47	37	60	60
AMEC LEADERSHIP HAD COMMUNICATED ME A MOTIVATING FUTURE VISION?	33	24	54	56
DOES EXIST IN AMEC AN OPEN AND HONEST COMMUNICATION IN BOTH DIRECTIONS?	37	26	54	53
DOES THE SENIOR MANAGEMENT HAS A SINCERE INTEREST IN THEIR EMPLOYEES?	40	23	48	56
DO I FEEL THAT I AM A PART OF A WIDER TEAMWORK?	59	41	50	-
DO I BELIEVE THAT I HAVE A SECURE FUTURE IN THIS COMPANY?	33	29	55	50
MAY I SEE A CLEAR RELATION BETWEEN MY WORK AND THE GENERAL BUSINESS OBJECTIVES?	53	35	62	69

