



COMUNICADO 008-2022-SUTRACOMASA

Estimados compañeros (as):

El día de ayer viernes 28ene2022, se llevó a cabo la segunda parte de la reunión del Comité Paritario mensual Sindicato-Empresa, en donde se expusieron temas propuestos por nuestros Delegados de base, así como, los siete puntos propuestos por los Delegados de Operaciones Mina, que fueron descritos en la carta 014-2022 SUTRACOMASA, enviada a la empresa el 22ene2022.

Al respecto tenemos que informar lo siguiente:

1. Con respecto a los EMOA's, la empresa ha informado que estos han quedado suspendidos mientras dure la tercera ola del Covid-19
2. Con respecto a la implementación de los 4 comedores de comida caliente en línea, en la zona de Operaciones Mina, la empresa ha informado que existe un proyecto que aún debe pasar por la etapa de revisión y aprobación por parte de la alta dirección y de la vice presidencia de Operaciones, manifestaron que no hay plazos definidos y que existe la probabilidad de que a partir del segundo semestre de este año se podría estar convocando a las licitaciones para la ejecución de este proyecto.

3. Con respecto a la señal de internet, fuimos informados de que existen tres paquetes o plataformas de datos en mina:

- I. Paquete o plataforma de datos para realizar las capacitaciones virtuales.
- II. Paquete o plataforma de datos para realizar los cambios calientes en mina.
- III. Paquete o plataforma de datos para las habitaciones del campamento.

La empresa ha informado que, en el paquete de habitaciones, esta deficiencia en la señal de internet estaría dada por las limitaciones propias del proveedor del servicio, cosa que no estaría ocurriendo con los proveedores del servicio de internet para las capacitaciones y para los cambios calientes en mina. Además, no estaría en los planes de la empresa sentarse a negociar con este proveedor para mejorar la calidad de la señal de internet en las habitaciones del campamento. Ahora entendemos y podemos sacar nuestras propias conclusiones.

4. Con respecto al presupuesto asignado para nuestras reuniones de confraternidad del año 2021, la empresa ha informado que se encuentra realizando las gestiones para la entrega de un presente que equivaldría a lo presupuestado para este tipo de eventos.

El plazo solicitado por la empresa para completar esta gestión es de tres meses.

5. Con respecto al tema de los asistentes administrativos, la empresa ha informado que se encuentra realizando las gestiones administrativas necesarias para la correcta implementación de esta posición.

6. En el tema de la implementación de una contraprueba molecular, cuando una persona resulte positiva por una prueba de antígenos, la empresa no ha aceptado este pedido.

Este pedido se realizó en razón de que una prueba de antígenos podría dar un falso positivo, después de lo cual se le otorga al trabajador un descanso médico, el cual estaría afectando su récord de asistencia, por lo que se solicitó una contraprueba molecular, porque, la certeza y confiabilidad de los resultados de la prueba molecular, es mayor al de la prueba de antígenos. La empresa adujo que la prueba molecular también podría dar falso negativo.



7. Con respecto a los KPI's, nuevamente, como en muchas otras oportunidades, hemos comunicado a la empresa que esto solo sirve para fomentar la competencia desleal entre los operadores de maquinaria pesada y el incumplimiento de los procedimientos de seguridad, además de que nuestros compañeros contratados están siendo obligados a realizar sobretiempos al finalizar sus diez días de trabajo, a tomar su refrigerio en menos tiempo que el asignado para tal fin y a realizar trabajos corridos durante su hora de refrigerio.

El nuevo gerente de Mejoramiento de Negocios, Marco Jáuregui, expuso un nuevo proyecto denominado "Lean Mannagement", en donde nuevamente incluyen a los KPI's como parte de sus 11 prácticas de gestión, además de las ya conocidas conversaciones, feedback, revisiones, etc, que, como ya es conocido por todos nosotros, solo buscan mejorar la producción, porque, en temas de salud y seguridad, todo queda en conversación y papeles. Y ni que decir de la competencia desleal y de los incumplimientos de los procedimientos de seguridad en mina, lo cual también le fue informado en esa reunión. Esperemos que ahora sí, tomen en cuenta nuestras observaciones.

Con respecto al otorgamiento arbitrario e inconsulto de las licencias compensables que la empresa realiza, cuando un trabajador retorna de un descanso médico o de un permiso sin pago, los funcionarios no accedieron a revisar este tema y lo seguirán otorgando de la misma manera.

Finalmente, no accedieron a conformar una mesa de diálogo entre los funcionarios del más alto nivel y los delegados de Operaciones Mina con los Dirigentes Sindicales, tal como se solicitó en la referida carta.

POR TODO LO EXPUESTO COMPAÑEROS SEGUIREMOS EN LA LUCHA POR LOGRAR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO, POR NUESTRA SALUD, POR NUESTRA SEGURIDAD, POR UN BUEN CLIMA LABORAL, POR UN MEJOR TRATO Y POR LA TRANSPARENCIA QUE DEBE DE EXISTIR EN EL MANEJO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA DE OPERACIONES MINA.

ACATEMOS NUESTROS ACUERDOS DE ASAMBLEA Y LAS DIRECTIVAS IMPARTIDAS POR NUESTROS DELEGADOS DE GUARDIA, HAGAMOS SENTIR NUESTRA DISCONFORMIDAD CUMPLIENDO Y ACATANDO NUESTRAS MEDIDAS DE PROTESTA. SI NOSOTROS NO HACEMOS SENTIR NUESTRA MOLESTIA, NADIE VA A CAMBIAR NI MEJORAR NADA PARA NOSOTROS.

¡¡¡HAGÁMONOS RESPETAR!!!

¡¡¡POR UN MISMO OBJETIVO!!!

¡¡¡HASTA LOGRAR LO QUE ES JUSTO!!!

Atentamente;

Yanacancha, 29 de enero de 2022

***Junta Directiva
SUTRACOMASA***