

Breve reseña histórica

Sindicato Cerro Verde

Hace más de 30 años se fundó el Sindicato de Obreros de Minero Perú – Unidad Cerro Verde, algunos años después se fundó el Sindicato de Empleados, cuando se pertenecía al ámbito de la Empresa MINERO PERU S.A.



Nacieron los sindicatos en un momento histórico, tempestuoso, caracterizado por cambios y transformaciones, tal como la conformación de las empresas estatales como Minero Perú. En la década del 70 se sentaron las bases de la legislación laboral, tales como la estabilidad laboral y los derechos de sindicalización y de negociación colectiva que

permitió la sindicalización de los trabajadores. La última convención colectiva perteneciendo a Minero Perú fue mediante Laudo Arbitral del 9 de agosto de 1993, en la que se reconocieron los beneficios de aumento por méritos, asignación familiar, escolar y por vivienda, bonificación por diferencial de turno, refrigerio, bonificación por feriado laborado, ropa de trabajo, útiles de aseo,

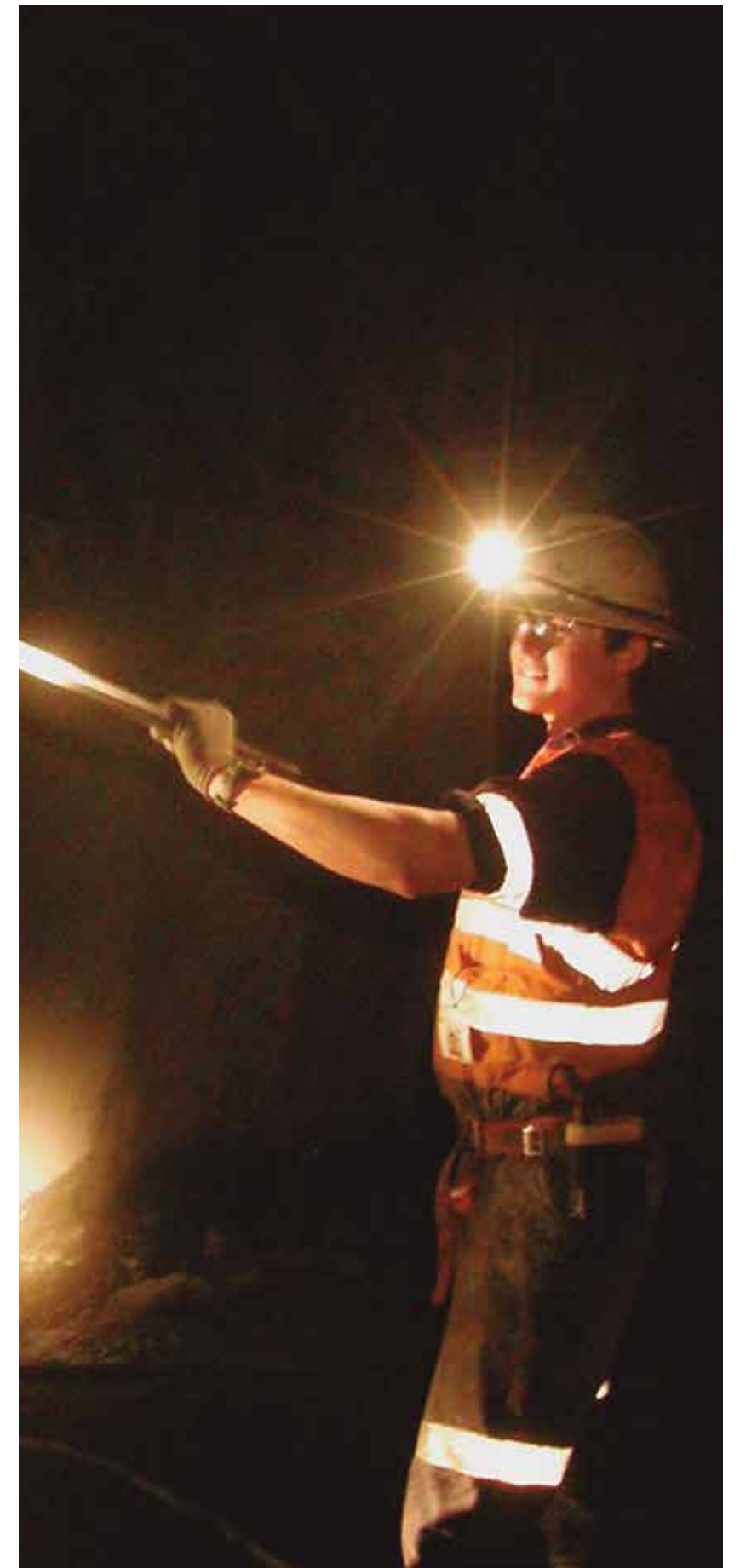
apoyo a organizaciones sindicales y Programa de Asistencia Médico Familiar. La transferencia a la empresa privada Sociedad Minera Cerro Verde se dio en marzo de 1994, firmándose en mayo de 1994 el Convenio Colectivo con el Sindicato de Obreros, reconociéndose los beneficios de asignación familiar, asignación escolar, bonificación por turnos, refrigerio, incentivo por producción, boni-

ficación por tiempo de servicios, bonificación por servicio continuado, ropa de trabajo y útiles de aseo, bonificaciones por primero de mayo y por el día del minero, atención médico familiar y cláusula de productividad. El 30 de septiembre de 1994 ambos sindicatos tomaron el trascendental acuerdo de unificarse mediante un procedimiento de fusión para dar nacimiento al Sindicato Único de Trabajadores de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., que fue reconocido mediante R.S.D. 184-94 el 30 de septiembre de 1994.

El primer convenio colectivo suscrito como Sindicato Único fue el de 1995 con una sola cláusula denominada "de credibilidad", por la cual se da a la empresa la facultad de implementar las condiciones remunerativas y de condiciones de trabajo de acuerdo a su política. Definitivamente que ese tipo de cláusulas son un salto al vacío, que no deben volver a repetirse.

El siguiente convenio colectivo, fue el de 1996, en el que se crearon las cinco categorías que aún existen y se ratificaron la mayoría de beneficios y derechos consignados en el Convenio del Sindicato de Obreros de 1994.

La década del noventa fue nefasta para los trabajadores y para los sindicatos, especialmente a partir de julio de 1995, porque el gobierno dictatorial de entonces eliminó importantes derechos como la estabilidad laboral y además se restringió drásticamente la negociación colectiva. Ello explica





en parte por qué los convenios colectivos de 1996 hasta el 2002 fueron una simple repetición de lo que ya se tenía.

Con el retorno a la democracia a inicios de la década del dos mil, se abrieron las puertas para la recuperación de los derechos. Entre septiembre del 2002 y mayo del 2003, gracias a la jurisprudencia vinculante (obligatoria) del Tribunal Constitucional se recuperó la estabilidad laboral, sanamente entendida como la prohibición de los despidos arbitrarios o sin causa. En enero del 2003 se modificó los aspectos más perjudiciales de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Estos dos hechos cambiaron las condiciones y posibilitó que los sindicatos recuperen su capacidad negociadora, lo cual se reflejó rápidamente en

las nuevas convenciones colectivas, en casi todos los sindicatos del país, menos en nuestro sindicato que, para entonces en la práctica se encontraba sometido al tristemente célebre Jorge Benavente. El 18 de diciembre del 2003 se pactó una convención colectiva con "beneficios" que daban pena. Es bueno refrescar la memoria:

AUMENTO AL BÁSICO:

Año	Incremento
2003	S/. 60.00
2004	S/. 60.00
2005	S/. 60.00
2006	S/. 60.00
2007	S/. 60.00
2008	S/. 60.00

Sí, aunque usted no lo crea, no es un error tipográfico: fueron S/. 60.00 de aumento para cada

año, es decir, ni para recuperar la inflación. Estos 60 soles equivalían al 3% de la remuneración del trabajador. Ni mejora de beneficios colaterales, ni nuevos beneficios. Lo único rescatable de este Convenio fue la cláusula tercera referida a "mantener las remuneraciones de los trabajadores en el promedio vigente del mercado salarial de la gran minería"; pero....., como Declaración Fundamental y no en el cuerpo del Convenio mismo. Con respecto a esta cláusula, la dirigencia sindical de entonces se desentendió por completo y no se aplicó los años 2003, 2004, 2005 y 2006.

Como no hay mal que dure cien años ni cuerpo que lo resista, en el 2006 se inició el proceso de recuperación de la dignidad del trabajador y de la indepen-

dencia del Sindicato. Nuestro compañero Zenón Mujica obtuvo el respaldo de la mayoría de trabajadores para conducir el Sindicato, derrotando al candidato de la patronal. De allí para adelante hay muchos hitos históricos que enorgullecen a los afiliados antiguos y que deben tenerse presente por los afiliados nuevos:

Diciembre del 2006:

Paro de 48 horas por la efectiva vigencia de la cláusula de revisión de mercado salarial.

Noviembre del 2007:

Acuerdo sobre incremento de remuneraciones por "Revisión de Mercado Salarial, conquistándose lo siguiente:

"Incrementar en 11.25%, a partir del 1 de noviembre del 2007, el salario básico mensual de todos los empleados independientemente de su categoría".

Julio del 2008:

Huelga indefinida por la reposición de nuestro compañero

Jonathan Abrill. Nuestro Sindicato fue el primer (y el único) sindicato a nivel nacional que mediante una huelga consiguió la reposición de un trabajador despedido arbitrariamente.

Noviembre del 2008:

Huelga indefinida por la solución del pliego de reclamos, con los siguientes resultados:

Aumento al básico más revisión de mercado salarial: 14.91%

Bonificación por cierre de pliego más bonificación por adelanto de negociación colectiva: S/. 15,000.

Se convirtió la Revisión del Mercado Salarial de ser una Declaración Fundamental a tener la condición de una cláusula normativa, bajo estos términos:

Cláusula económica: "La empresa se compromete a efectuar una revisión del mercado salarial en el mes de agosto de los años 2009 y 2010 y en el mes de julio

del 2011, a efectos de mantener la remuneraciones de los trabajadores empleados en el promedio del mercado salarial.

Diciembre del 2008:

Participación en la huelga de la Federación Nacional Minera por los beneficios complementarios para la jubilación minera.

Diciembre del 2009: Paro de 48 horas por la revisión de mercado salarial.

Año 2010:

Dos paralizaciones de 48 horas, donde se tuvo como resultado la implementación del pago por entrega de puesto hombre-hombre o también conocido como cambio caliente y se implementó el test de protección en jornadas de 12 horas de trabajo.

Año 2011:

Tres paralizaciones, entre los meses de septiembre, octubre y noviembre del mismo año, entre las que tenemos a la huelga na-





cional indefinida de 64 días de duración. Dos fueron los puntos neurálgicos que explican por qué la huelga se extendió tanto: 1) la resistencia de la empresa a otorgar nuevos beneficios; y 2) la exigencia de la empresa de que se elimine la cláusula de revisión de mercado salarial. El sacrificio no fue en vano, pues aparte de los incrementos al básico, por bonificaciones (cierre de pliego, alquiler de mercado salarial) se obtuvo en promedio s/. 24,000, se creó la cláusula de productividad, con carácter remunerativo y por un valor trimestral de S/. 1,700. La empresa desistió de exigir la eliminación de la cláusula de revi-

sión de mercado salarial.

Año 2013:

Celebración anticipada de la nueva Convención Colectiva 2014-2018, con los siguientes beneficios: Incrementos salariales anuales del orden del 5%, alquiler del mercado salarial por un monto de S/. 15,000, un bono por arranque de la nueva planta concentradora por S/. 3,000, un bono por largo plazo de S/. 11,000, el bono de producción por S/. 2,200 trimestrales, un cierre de pliego por S/. 38,000 soles. Esto entre los puntos económicos más resaltantes, teniendo un peso final del convenio colectivo por 4 años de S/.70,000 entre bo-

nos a pagarse en total.

Año 2014:

Adquisición del local social sindical con un fondo creado en convenio colectivo.

El tiempo, que es el mejor consejero para valorar lo conquistado, nos encuentra en nuestro 30 Aniversario de ser un sindicato unificado, como un sindicato líder a nivel nacional, representativo con más de 1,000 afiliados, con convenios colectivos que merecen ese nombre, con mejores beneficios.

Todo esto nos debe hacer reflexionar, la actual situación del sindicato sería imposible si no fuera por la participación efectiva de la inmensa mayoría de nuestros afiliados, ellos fueron los que pusieron el pecho y afrontaron los riesgos y los sacrificios. La situación actual es al mismo tiempo producto de una orientación en lo general acertada. Hubiera sido imposible si no se hubiera hecho efectiva la unidad sindical más férrea, porque por encima de las naturales divergencias y enfoques personales, prevaleció y prevalece la organización sindical.

¿Qué hay muchos retos y tareas pendientes e inconclusas?. Qué duda cabe.

¿Qué hay deficiencias a nivel de la base y la dirigencia?. Ni dudarlo.

Estos retos, estas tareas hay que asumirlas. Las deficiencias y las limitaciones, deben de superarse. Todo esto lo conseguiremos unidos. Estas son las lecciones que nos deja el periodo fundacional (1994 a 2006) y el periodo de recuperación sindical (2007-2014).