



Votaciones

VII Asamblea nacional extraordinaria

Se da inicio con la lectura del informe de gestión del directorio

En base a estos elementos la asamblea da una discusión donde básicamente se hace un recuento y un poco de historia de los acuerdos tomados durante los años anteriores y en las asambleas pasadas. Es así como se acuerda que con respecto al DFL, concuerdan las distintas regiones, en que este DFL es lo mejor que se pudo hacer, que el DFL está y no se puede cambiar, que este DFL se apuró y se logró sacar antes de que hubiera una nueva administración, y que esto es una base de negociación de aquí en adelante. Otro énfasis acordado es que hay que mejorar el flujo de información, ya que la gente quiere saber en concreto que pasa conmigo, o cómo puedo acceder a la planta, saber qué requisitos debe cumplir, etc.

Cuenta de tesorería

Se da inicio a la cuenta de tesorería que se encontraba pendiente desde la X asamblea ordinaria realizada en diciembre de 2017, donde el tesorero no pudo estar por problemas de salud. Se lee la cuenta de tesorería con los gastos, el balance y sus puntos detallados y el informe de la auditora. Una vez entregado los instrumentos de rendición se da comienzo a las observaciones y/o comentario por parte de los asistentes.

A continuación, se procede a la votación:

Se aprueba por unanimidad la cuenta de tesorería, del directorio nacional.

Segunda jornada asamblea extraordinaria

Se cita a todos los dirigentes al salón américa de la biblioteca nacional donde Anfucultura, realiza La 1ra transmisión vía streaming para todo el país. Una vez realizada la transmisión los dirigentes sostienen una reunión con el señor Carlos Lobos, quien es el encargado institucional de llevar adelante la instalación del ministerio. En la oportunidad los dirigentes aprovechamos de realizar todo tipo de consultas en torno al encasillamiento.

Se da comienzo a la reflexión discutiendo las estrategias que debemos acordar, definir y cumplir en relación a los siguientes temas:

- 1) Estrategia política, gremial, jurídica y comunicacional para enfrentar:
 - Realización de los hitos del DFL
 - Renovación de contratos a fin de año.
 - Vinculación con los sindicatos y gremios que coexisten dentro del Ministerio

Comienza la ronda de análisis y reflexión argumentando que, primero debemos poner los énfasis en todos aquellos compañeros y compañera que cumplen con los requisitos para ser encasillados. Se ratifica la defensa férrea de los asociados ante cualquier arbitrariedad y para esto lograr llegar al hito 2 antes del 30 de noviembre o en el mejor de los casos, tener el concurso abierto. Dirigir los esfuerzos en avanzar y apurar el encasillamiento del hito 2. Sabemos que hay otros procesos donde no se puede hacer nada como lo es en el caso de las evaluaciones de desempeño, pero lo que sí se puede hacer una revisión de la hoja de vida de cada funcionario y ver si tienen alguna anotación de demérito, capacitaciones etc. Así es como debemos velar por que nuestros compañeros enfrenten un proceso transparente y objetivo. Se requiere que, para garantizar un buen proceso de encasillamientos, la directiva nacional vaya siguiendo de cerca cómo, desde recursos humano se asume el proceso. Además, que cada dirigente cumpla un rol de garante con los funcionarios de cada región y ordenar y ayudar a que la información este correcta.



Se realiza la votación en materia de encasillamiento:

- 1.- Que la directiva nacional supervigile la instalación del servicio civil o el acompañamiento que haga este servicio junto al departamento de gestión de personas, para generar los insumos necesarios para apoyar el proceso de encasillamiento.
- 2.- Cada dirigente regional se hará cargo de gestionar las carpetas con los antecedentes de cada funcionario de la dotación regional que cumplen requisitos para hito 2, sin importar si es socio o no. Se fija como plazo máximo fines de junio.

Votación de los puntos 1 y 2: 19 a favor; 1 en contra. Se aprueba.

- 3.- Gestionar con la autoridad que se designe un equipo de al menos de 6 personas con exclusividad y tiempo completo, en materia de encasillamiento, si no se cuenta con dotación necesaria que se autoricen funcionarios en comisión de servicio.
- 4.- Generar un delegado gremial para la región de atacama.
- 5.- La directiva nacional tiene que hacer llegar la base de datos actualizada, con la dotación de funcionarios, a todos los dirigentes por región.
- 6.- Anfucultura nacional vigile y garantice que hito 1 comience y avance desde junio en adelante.

Votación unánime, para todas las medidas anteriormente mencionadas. Se aprueba.

Se abre dialogo entre dirigentes para abordar escenario de despidos:

Se reflexiona y discute el tema de si se deberá defender solo a los socios o a todos los trabajadores, a lo que la mayoría de los dirigentes recuerdan que eso ya se acordó en la asamblea ordinaria, y se defenderá a los socios y socias, en el entendido que hoy todos los trabajadores pueden pertenecer al gremio (honorarios, contrata, plantas y código). Para la defensa se cuenta con una abogada y si se puede ayudar a los trabajadores y orientarlos en general, pero en lo que respecta defensa legal solo será a los soci@s. Hay que tener una posición y respetar los espacios y realidades regionales, como por ejemplo que en la RM se cuenta con una asesoría jurídica aparte, que ve temas puntuales, y que ponen a disposición esta asesoría, para que trabaje en conjunto con la abogada del gremio. El directorio nacional no puede comprometer este trabajo en conjunto, considerando que se debe consultar a la abogada de Anfucultura.

El señor Patricio Cano informa a la asamblea que ellos han decidido adelantar sus elecciones para julio de este año, argumentando que lo que se busca es evitar que los nuevos líderes asuman en pleno proceso de negociación en noviembre.

El dirigente Jorge Gonzalez de la R.M. complementa que, en realidad frente a una mirada crítica y negativa hacia la directiva nacional, donde plantea que no se están haciendo bien las cosas y que no se está a la altura de los desafíos, propone adelantar las elecciones nacionales y de todo el país, hacer un solo hito electoral, en julio.

Desde la asamblea no se comparte esta opinión del regional metropolitano, se discute en torno al tiempo en que la metropolitana plantea esta situación (siendo las 5 tarde del segundo y último día de discusión), se genera molestia por forzar un tema para los demás directorios regionales y se discute sobre la pertinencia o no de adelantar elecciones. Finalmente se llega al siguiente acuerdo:

Cada asamblea vera la posibilidad de adelantar o extender el periodo de elecciones con los socios en las regiones, y eso quedara establecido en acta firmada.



Respecto de realidad multigremial, se solicita hacer una vinculación inter gremial, entendiendo que cada gremio tiene su historia, pero hay que tener la capacidad de sentarnos en la mesa y dialogar, tener una acción conjunta, generar condiciones de recibir apoyo cuando se requiera, generar unidad de cuerpo gremial. En este escenario se recuerda que las bases nos han solicitado liderar la coordinación inter gremial y para esto se propone lo siguiente:

Se invitará a conversar a los gremios, poniendo en la mesa ciertos acuerdos de buena convivencia y respeto que se deberán acordar para trabajar coordinadamente. De no aceptar o no acceden a los acuerdos bueno, Anfucultura al menos lo intento, y no se encontró la acogida esperada y ya no depende de nosotros.

Los puntos que se deberán plasmar en un protocolo de trabajo o coordinación con Afucap son los siguientes:

1. La defensa de los derechos laborales como principios.
2. Aceptación y defensa del DFL.
3. Representatividad proporcional en las mesas de acuerdo al número de socio de cada gremio.
4. Coordinación previa a las reuniones con la autoridad.
5. Autonomía sindical
6. Difusión coordinada para las comunicaciones externas.

Votar protocolo para ir a negociar la coordinación inter gremial:

Votación 18 a favor 1 en contra. Se aprueba

El dirigente Jorge González de la R.M. comparte que la medida que se plantea de adelantar las elecciones no es aislada, necesitamos un cambio como organización, porque se nos mira como una mala asociación, porque hay una fuerte crítica de nuestro desempeño. Miraba a la gente de Anatrapp que están iniciando su mesa de gestión del cambio, en ese comité técnico participan socios de dicha asociación, ese hecho da cuenta de una manera de trabajo, y me parece que desde ese punto de vista paulatinamente hemos ido cayendo en una dinámica organizacional como embudo, donde hemos ido entre nosotros mismo asfixiando la organización. Lamento mucho que en esta asamblea no se haya hablado de cómo vamos a trabajar el tema del encasillamiento, pensamos que íbamos a construir una propuesta nuestra para ir a negociarla con el gobierno, por ejemplo ese era mi posición, reunirla a través de grupos, de mesas de trabajo, levantar propuestas, hacer un referendo, votar en plebiscito, creo que hemos perdido una tremenda oportunidad desde ese punto de vista, y en ese contexto es que necesitamos tener una capacidad de respuesta que no estamos teniendo, nada nos asegura que no tengamos fuga de socios, creo que si nosotros alargamos nuestro periodo en el nivel central nos van a sacar la chucha. Porque básicamente lo que se va a pensar es que hay un directorio nacional que se perpetua en el poder, no es personal, necesariamente tenemos como organización que mejorar el desempeño y así como estamos organizados no lo estamos haciendo, armamos comisiones en diciembre pasado, nosotros presentamos en marzo una propuesta de escuela sindical, y con respeto y cariño lo digo, al día de hoy no tenemos respuesta, y yo sé que eso no es con mala intención, pero efectivamente como estamos funcionando no nos da, armamos una comisión de comunicación y comunicacionalmente no hemos mejorado, no estoy queriendo decir que lo hayan hecho mal, no, sino que nos miremos y veamos que nos está pasando como organización. Lo que vemos desde RM es que somos lentos, organizacionalmente hablando, y en ese sentido, una de esas medidas que hemos propuesto es adelantar las elecciones, y dar a nivel nacional una gran movilización, que permita renovar el debate a nivel nacional, tenemos que independientemente quien sea el nuevo directorio, hay que mejorar nuestra comunicación y no lo estamos haciendo y mientras eso siga empeorando por otro lado tendremos una asociación que seguirá creciendo.



La dirigente de Aysen manifiesta su profunda molestia con los dichos del dirigente y le solicita aclarar sus intenciones personales de ser candidato a la dirigencia nacional, ante sus dichos. Se aclara que ella como integrante de la comisión de comunicación si realizó un trabajo de insumo a la directiva nacional sobre contenidos y estrategias y no le parece que se acuse falta de trabajo.

El directorio ratifica que ambas comisiones elegidas en asamblea ordinaria han tenido funcionamiento, tanto la comisión política que apoya directamente al presidente como la comisión de comunicaciones. El directorio en lo más inmediato resolvió dar un nuevo diseño a los comunicados, ha tratado de comunicar más seguido y se está trabajando en la reactivación de la página web y junto con ello un nuevo sistema de comunicación inmediata.

El directorio nacional plantea y creemos que es necesario quizás volver hacer historia de cómo hemos llegado hasta aquí, y decir o reconocer que quizás no tenemos la mejor estrategia comunicacional o de trabajo gremial, pero tenemos historia y un porque que se ha construido a lo largo de los años de vida de Anfucultura. Aquí todo ha sido consecuencia de decisiones históricas, los liderazgos van marcando algunos caminos, pero aquí se ha decidido colectivamente y es lo que va quedando, comunicacionalmente se tomaron decisiones hace muchos años atrás, cuando termina el período de la ex dirigente Marianela, Anfucultura tenía una maquina comunicacional, tenemos un Facebook que tiene 4 mil contactos, un canal youtube, un twitter y todo eso está sin uso actualmente, porque así se decidió en una asamblea, es una decisión política, porque en ese tiempo Anfucultura era actor social más, andábamos en el norte, en el sur, ayudando con el terremoto, pero porque estuvimos 3 años de represión con el señor Cruz-Coke, 3 años de pelea, donde no había ningún tipo de negociación, en ese tiempo, se podía ser actor social. Luego asume el señor Carlos Lobos como subdirector y se empiezan abrir espacios de negociación, el nuevo liderazgo gremial, estuvo marcado por la capacidad de sentarse a negociar, tenemos formas distintas de expresarnos, pero estos últimos periodos de dirigencia, nunca se tuvo que sacar a los compañeros a la calle, para poder sacar a una ministra, o al maestro Izquierdo, solo se usaron estrategias comunicacionales, por eso hay tantas aprensiones y respeto por el uso de las redes sociales y los medios de comunicación, porque es ha sido una herramienta estratégica. Este gremio decide enfocar su trabajo hacia las demandas internas, para dentro no teníamos nada ganado, el 2014 se comienza recién las negociaciones, hay que echarle para poder sacar adelante la pega, entiendo lo de la escuela sindical, pero hay que priorizar los temas, existen cuentas públicas que alertan de la falta de manos para trabajar, con una fuerte crítica a todos quienes formamos Anfucultura, cuesta hartos ser dirigente nacional y velar por todo un país. Acá siempre se ha delegado y se ocupan los mecanismos y los canales formales y se confía en el trabajo de cada uno, ustedes son los que comunican a las bases y siempre han existido desde ahí los canales de participación, a través de asambleas, de sus representantes etc.

Jorge González R.M.: Me gustaría poner una alerta de la democracia sindical, que es un principio del mundo trabajador cuando la democracia sindical fue expulsada del único estado obrero que se ha tenido, ese estado obrero se fue a las pailas y murieron muchos después 60 millones de personas, se llamó la unión soviética, nosotros hemos estado con los compañeros, nos ha costado hartos trabajar, hemos ido sumando y hemos aceptado las críticas que se han hecho tanto en la asamblea anterior como en esta, y lo seguiremos haciendo, y en lo personal seguiré aceptando todas las críticas, pero, poner la alerta porque cuando las organizaciones pierden capacidad la democracia sindical y son incapaces de encontrar visiones distintas para hablar y discutir, las conversaciones se debilitan, y en ese sentido yo esperaba una respuesta mejor, entiendo la pega que tienen ustedes compas, que no es solamente de los trabajadores asociados, cuando se negoció el DFL, se negoció por todos, y eso es un hecho y desde ese punto de vista es que como organización no debemos perder la capacidad de en un minuto detenernos y me parece que las asambleas son el espacio para eso, y desde ese punto de vista, chiquillos sigan contando conmigo, para lo que necesiten, nosotros, yo voy a seguir haciendo la pega, pero me preocupa eso y me preocupa porque queda un año, estamos en mayo y es irrisorio pensar que puede haber un cambio absoluto en el directorio cuando hayan elecciones, eso compañeros, y por lo tanto lo más



probable que cuando se hagan elecciones regionales muchos de los que estamos acá volvamos, otros quizás no, pero necesariamente mucho nos vamos a seguir viendo las caras, y salir con acuerdos, vuelvo a insistir, sigan contando conmigo en lo particular, de lunes a lunes siempre, como siempre he estado, pero me preocupa esa carga emocional que hace focalizar “en quien está hablando” una crítica o presión, que en lo personal creo que no me lo merezco, como dirigente de base, trato de dar siempre el 100% me equivoco, pero sigan confiando.

El presidente nacional, Cristian Retamales, informa que como no se alcanzó a discutir sobre los pasos a seguir para enfrentar despido, será el directorio nacional quien envíe esta estructura, basada en los acuerdos tomados en estas últimas 2 asambleas.

Se da por termina la VII asamblea nacional.