



Informa **2**

Sindicato Nº 2 Los Bronces

Edición Especial

50
1964 - 2014

HABÍA QUE SER GALLO PARA ESTAR ALLÁ.
Fernando Montes, ex socio del SN2.

**¡LA ASAMBLEA SE PUSO TERCA, TOMAMOS
UNA SOLA POSICIÓN!**
Pacífico Arenas.

ERGONOMÍA, UNA POSTURA NECESARIA.

50
1964 - 2014



El Directorio
del **Sindicato de Trabajadores N°2 Los Bronces**
felicit a todos sus socios
por el **Quincuagésimo aniversario**
de nuestra institución.

*"Soy un incansable predicador de la unidad de la clase
trabajadora chilena, porque cuando la clase trabajadora
chilena está unida, es invencible. Nadie se atreve contra ella".*

(Clotario Blest)



Director

Guillermo Santander F.

Edición Periodística

Christian Vega I.

Comité Editorial

Guillermo Santander F.

Marcos Sadino P.

Mauricio Campos C.

Jorge Gallo V.

Carlos Poblete V.

Christian Vega I.

Edición Fotográfica

Gestionzur

Diseño

Vanessa Naranjo C.

www.vanadesign.cl

Colaboradores

Jessica Vera Uribe



F. 022 766 9821
contacto@gestionzur.cl

www.gestionzur.cl
El Alba 1668
Maipú – Santiago

50 AÑOS NO SE CUMPLEN TODOS LOS DÍAS

Compañeros y Compañeras, 50 años no se cumplen todos los días, en esta edición especial de INFORMA2 hemos querido plasmar relatos históricos que fueron parte de nuestro proyecto de investigación de estas 5 décadas.

Por tal motivo debo realizar un reconocimiento a todos los compañeros que de alguna manera han dejado su huella en esta noble organización. Ex dirigentes, ex trabajadores, personal administrativo, socios y una mención especial a todos los colegas que han fallecido dentro y fuera de esta faena.

Muchos hitos históricos pasan en 5 décadas, solo para recordar algunos que nos marcaron como sindicato, la caída de la Planta San Francisco, el Golpe Militar donde nuestro sindicato fue intervenido y casi desaparece. Peor suerte sufrió el movimiento sindical de la época que fue aplastado con violencia, una violencia nunca antes vista en Chile, que llegó incluso a la desaparición de dirigentes sindicales. La venta de nuestra faena Disputada (como se conocía antiguamente) a lo que es hoy Anglo American.

Para cumplir un centenario y seguir creciendo como sindicato queremos tener asambleístas que estén dispuestos a abrir su mirada a otros actores del país, no debemos ser egoístas y solo mirar lo que nos sucede a nosotros dentro de nuestro rajo, tenemos que interactuar con otros sindicatos mineros y por cierto de otros rubros. Entender por ejemplo que están haciendo en materia osteomuscular, como se han estado relacionando con la Comisión Ergonómica Nacional y que mirada tiene desde el Código del Trabajo.

Al finalizar el año todos tenemos sentimientos encontrados, hay compañeros que si tienen que trabajar en estas fechas, para ellos un llamado a estar alertas y enfocados ciento por ciento en lo que hacen, a estar tranquilos y serenos que más tarde que temprano estarán sanos y salvos en sus casas. Para los colegas que están en sus hogares, celebrar con moderación.

Por último les queremos desear a todos nuestros socios y colegas una feliz Navidad y un próspero año nuevo

Jorge Gallo Villarroel
1^{er} Director

HABÍA QUE SER GALLO PARA ESTAR ALLÁ. FERNANDO MONTES, EX SOCIO DEL SN2



Fernando, ex trabajador de Disputada de las Condes ha vivido todo el proceso de formación de nuestro Sindicato. Ingresó a la operación cuando sus propietarios eran los franceses de Peñarroya, con solo 16 años de edad. Nos cuenta que fue su madre quien lo llevó a trabajar a Los Bronces.



¿Cómo llegó a trabajar a la Compañía?

Tenía unos primos hermanos arriba, mi mamá hacía las movidas para que llegaran a trabajar, ellos venían del sur, de la costa. Llegué como mecánico de maestranza, obrero. Ganaba 1,28 Escudos por día de trabajo.

¿Cómo eran las condiciones de trabajo en aquellos años?

Bien esforzadas, había que ser gallo para estar allá. La compañía en esos años casi no entregaba equipos de seguridad, un par de botas, un par de guantes usados y un casco lo demás era todo propio.

El ambiente de trabajo donde llegué era bueno, pero había mucha competencia entre los que trabajaban en *interior mina* por la cantidad de plata que podían ganar en una sección u otra. La seguridad era malísima, había accidentes bien seguido, muchos de ellos fatales, yo conocí a varios.

Del equipo de seguridad que andaba en el interior mina, andaba un compadre con una barretilla al hombro para ir a mirar el

frente de abajo de los mineros, con la barretilla pegaba unos golpes al cerro y ya, ahí está bueno para trabajar decía, así era, muy precaria.

En esa época la mina era subterránea.

¿Se recuerda cuánto tenía de profundidad la mina?

El nivel Pomeral era el inicio de la mina, el nivel de suelo, y después se comenzó a hacer otros niveles más abajo, el nivel 50, el 75.

¿Quién era dueño de la operación en los sesentas, cuando usted ingresó a la compañía?

En esa época estábamos con los franceses (Peñarroya).

¿Cómo eran los patrones?

Decían... "vayan, saquen el cobre a como dé lugar", y punto. Había que trabajar, nada más. No como hoy que la seguridad va a la par con la explotación.



Bci Nova ayuda a cumplir los sueños de los socios del Sindicato de Los Bronces.

Aprovecha los beneficios de este convenio

Crédito de consumo de libre disponibilidad o consolidación de deudas.

Tasas preferenciales.

Atención personalizada.

Asesórate con nuestra ejecutiva Rosa Tello:

Teléfonos: 2-2383 8314 / 2-2383 3708 • Celular: 9-827 2277 • rtellon@corp.bcinova.cl

CONVENIO
Bci Nova
Tus sueños. Tu vida. Tu banco.
Infórmese sobre la garantía estatal de los depósitos en su Banco o en www.sbif.cl

Bci
somos diferentes

¿Cómo era la remuneración del minero, era a la par con el esfuerzo, se sentía que los remuneraban bien que lo hacían?

Como el minero siempre ha trabajado a trato, entre más disparos se hacían, más avance hacían en su labor, más plata ganaban. Después de sacar el disparo, venían los “gallos” que sacaban los detritos que sacaba el disparo, también ganaban a trato. Entonces si el minero le hacía dos disparos diarios los “ñatos” más plata ganaban.

Entre más se trabajaba más remuneración teníamos. Por lo mismo, nos manteníamos más tiempo en faena. El minero no quería entregar el frente que tenía por los avances. En el caso mío yo trabajaba al día con un bono diario, semanal o mensual según lo que quisiera dar la compañía de repente o las horas de sobretiempo que le pagaban a uno.

Uno trabajaba 12 horas por lo general.

¿Cómo era el día a día en la mina?

En interior mina se trabajaban los tres turnos diarios, de 8 a 4 de 4 a 12 y de 12 a 8 hrs., era rotativo, yo trabajaba una semana en cada turno.

Allá, nosotros teníamos los campamentos, cuando llegué en la pieza habíamos 6 personas en camarotes de fierro, en donde los chinches andaban por todos lados. Las piezas no eran ni estucadas eran a muralla “pelá no más”.

Se cultivaba otro tipo de amistad, como uno convivía ahí, había más ambiente de amistad unos con otros, se contaban de dónde venían, sus penas, los más viejos sobre todo tenían más historias.

Cuando nos queríamos entretener, nos íbamos al sindicato, había un cuadrilátero donde se practicaba box, el que quería se ponía los guantes y se ponía a practicar, los otros jugaban brisca, dominó, etc. Por ejemplo, en las fiestas, a veces llegaban



estos consabidos *barcos de aguardiente*, se llamaban *barcos*. Si usted estaba tomando dentro del sindicato, si usted se *curaba* no podía salir de la puerta hacia fuera, los carabineros no tenían permiso para ingresar al sindicato, era prohibido, era como ley. Si uno se *curaba*, se dormía allá dentro no más, se sentaba en una silla y se ponía dormir.

¿El sindicato además de ser un punto de encuentro era un punto libre de ley?

Era libre, en esos años ningún carabinero podía meterse a un sindicato minero.

Los sindicatos antiguamente se llamaban *cantinas*, no porque vendieran trago, sino porque dentro estaban las cocinerías, cuando yo llegué era zona seca, la zona seca se levantó por el año setenta o un poco antes.

En clandestinos llegaban los *ñatos* con trago, lo que llegaba allá era coñac, ron y agua ardiente.



Este era un grupo de compañeros de trabajo en el interior del sindicato, luego de que yo me fuese desde el interior mina.

¿Cuándo ingreso usted a ser socio del sindicato?

A penas llegué a la compañía, era una obligación pertenecer al sindicato. En esa época los beneficios eran la defensa de los derechos, si lo iban a despedir, los aumentos que hubiera en ese momento. Se hacían “pliegos de peticiones” no era como ahora, las negociaciones colectivas. Se presentaban en diciembre, se entregaba a la compañía un petitorio, la compañía pescaba los papeles y los estudiaba y le daba una respuesta al sindicato.

¿Cómo se recogían los requerimientos desde las bases?

Los dirigentes eran todos trabajadores de la mina, de distintas secciones, entonces sabían en donde cojeaba más la persona o la sección. Se hacían asambleas, y las reuniones ¡eran reuniones!, participaba harta gente y también había discusiones. Se sabe que en los sindicato siempre hay política de por medio, de un lado o de otro, habían discusiones queriendo pedir mucho más de lo que se estilaba, de lo que uno pensaba que podía ser factible. Por ejemplo si iban a pedir el 20%, pedían el 80%, ¿cuándo iban a llegar a eso?

Nunca los trabajadores quedamos satisfechos con los resultados de los pliegos de peticiones, en esos años los

franceses eran muy duros. Se mandaba una contra proposición y así se iban... entre el tira y afloja hasta que llegaba el plazo que daba la ley. Si no había acuerdo los dirigentes nos avisaban “compañeros, la compañía no quiere nada con nosotros así es que ¡huelga!”.

La primera huelga me fui con 28 días llegamos marchando a Santiago, se solicitaban mejoras de sueldos, después los tratos, el aumento en los valores de los tratos. Por ejemplo, las personas que trabajaban instalando cañerías, el pago de trabajar en seco (cuando no había agua para la máquina los ñatos trabajaban en seco), eran más propensos a la silicosis y exigían que se les pagara más plata. El *carroneo* que trabajaban en el transporte dentro de la mina.

Casi no se exigían medidas de seguridad en los petitorios, solo la entrega de dos pares de botas al año, ya que uno andaba poco menos que pisando a *pata pelá*. Yo cuando llegué me dijeron “aquí tiene un par de botas” una era 40 y la otra era 41, tuve que ponérmelas igual porque no había más. Nunca dieron bototos en ese tiempo ni guantes, solo cuando estuve en el transporte recibía dos pares de guantes, en el transporte se gastaban mucho, por el barro. Para cargar un carro, por ejemplo, había que levantar una barretilla, mover la correa, poner una pala, el barro caía encima, uno quedaba todo mojado.



Esta foto es del año 61-62 en la mina todo el mundo se ponía 2 o 3 camisas gruesas, los comerciantes llevaban ropa para vender, ropa toda de invierno, unas camisas gruesas como franela, camisetas, usábamos calzoncillos largos, 2 o 3 pantalones. Esta ropa la daba la compañía, ropa de cuero pantalón y chaqueta de cuero. Esto usábamos todo el año. A dentro de la mina eran 15 grados bajo cero continuo.



EL SINDICATO:

Al sindicato llegaba de vez en cuando una compañía de baile, había un proscenio donde se hacían sketch cómicos, también habían conjuntos artísticos. Yo por ejemplo pertenecí a un conjunto de teatro de allá arriba, era más para la diversión. La gente se sentaba, veía, se reía un rato, disfrutaba. En las cantinas atendían mujeres, y ellas traían sus hijas, ellas participaban con nosotros en las obras.

contaba sus penas y alegrías. El compañero pasaba a ser parte de la familia, como un hermano, un primo.

Antiguamente el nombre del sindicato N° 2 era Sindicato de Obreros, después con el tiempo se hizo un sindicato de empleados, luego de una discusión uno de los dirigentes formó un sindicato aparte y así se fueron abriendo las primeras organizaciones.

CAMARADERÍA ENTRE LOS COMPAÑEROS

La relación era buena, era otro tipo de amistad, una amistad más profunda, de confianza, estábamos todo el mes en la misma pieza, no es que nos viéramos a la semana siguiente, era todos los días, entrada y salida. Uno sabía del amigo cómo le había ido en la pega, o qué te pasó cuando llegaban bravos, uno

SINDICATO Y GOLPE DEL 73

Para el día del golpe yo estaba arriba, estaba en la mina trabajando. De partida nadie lo podía creer. Cuando llegaron los militares en la tarde amedrentando a medio mundo.

Un dirigente que estaba vigente en esa época, Juan Gutiérrez le tocó defender a un argentino que trabajaba en la cocina del casino porque no tenía los papeles al día. Los militares en ese



momento lo iban a fusilar, ahí... delante de todos, y gracias a Juan Gutiérrez este señor se salvó.

Los dirigentes pasaron a segundo plano, no tenían la misma fuerza de antes, no podían reclamar, no podían hacer ninguna cosa. Ahí ingresaron los milicos y dijeron "ahora ustedes van a trabajar, ... hijos de su madres" y otros improperios, nos reventaron a garabatos... a punta de bayoneta.

La faena continuó igual, los que tenían ideales contrarios al régimen.. se echaron a volar se fueron, de una manera u otra arrancaron.

Los militares iban con la orden de que si los mineros se ponían brutos o llevábamos la contra tenían que bombardearnos.

¿Vida como minero, vale la pena?

Yo pienso que me gustaría volver atrás, porque me tocó estar en varias etapas.

Llegué con los franceses, luego estuve con la ENAMI, pasamos a la EXXON, no alcancé a trabajar con ANGLO.

El tiempo de ahora es más frío, porque uno llega arriba, se baja de la micro, se cambia la ropa, toma desayuno y se pone a trabajar, sale de su trabajo, se cambia de ropa a la micro y Santiago. No hay muchos momentos de comunicación, se comunica más con el gancho que viajaba en la micro todos los días. Antes no era así, cuando uno llegaba a su pieza, tenía una conversación de sus vivencias, de las vacaciones, la semana que estuvo con permiso.

En cuanto a lo familiar se pierde arto, yo perdí el crecimiento de los chiquillos míos, yo tengo 3 chiquillos varones. A dos los vi nacer. Eso sí que se echa de menos, se perdió eso en el tiempo que estuve arriba. Yo me casé a una edad prudente, pero me consolidé bien con haber trabajado tantos años en la empresa. Tengo una buena pensión, soy feliz con mi familia, mis hijos están recibidos.



Fernando Montes Fuenzalida

70 años

Ingresó a la compañía el 09 de mayo de 1960

16 años al ingresar a la compañía

Inmobiliaria PY saluda al

Sindicato N° 2 Los Bronces-Angloamerican Chile
por su 50º Aniversario



Costamar



La Arboleda



San Bartolomé



INMOBILIARIA PY

Tu hogar, tu vida

Conoce los proyectos de Casas y Departamentos que tenemos para ti y tu familia, en La Serena y Coquimbo.

Sala de ventas:



Las Rojas Poniente 1625, La Serena
F: 51- 222 9815 / 51 - 221 7313

Para mayor información visita:

WWW.PY.CL



LUIS CIFUENTES MIRANDA: “EL COMPROMISO Y EL TEMOR SIEMPRE VAN ASOCIADOS AL CAMBIO”

Recordado como Gerente de RRHH de Los Bronces, es uno de los conocedores de la historia de la mina y sus procesos. Una mirada amplia que generaliza los temas históricos y también el detalle para puntualizar hechos coyunturales que significan puntos de inflexión en la historia del yacimiento y su gente.

CARÁCTER DEL TRABAJADOR MINERO:

Tenía 26 años cuando ingresé a la Compañía en 1974, varias cosas llamaban la atención. Había una distinción tremenda con lo que ocurría en la parte urbana de la capital en esa época, una de ellas era la jornada laboral.

De partida el sistema de trabajo era de días corridos y el derecho a descansos eran los rojos del calendario, una cuestión inédita y difícil de entender pero natural para Los Bronces. La gente acumulaba días de acuerdo a los domingos y festivos trabajados y los “canjeaba” como descanso de común acuerdo con sus jefes. Lo habitual era “bajar” una vez al mes con 4 días de descanso. Al poco andar hubo una mejora significativa de la jornada, al establecerse un sistema de 11 días trabajados por 3 de descanso, que permitía bajar a la capital semana por medio. El tipo de jornada y la vida en campamento, determinan absolutamente el tipo de relación que uno tiene con los compañeros, era un ambiente absolutamente familiar; uno

conocía a los compañeros en profundidad. Yo he comentado que parte de mis amigos aún, son de esa época, realmente se hacía amistad en Los Bronces.

Muy importante por ese entonces, era la convivencia, la entretención, cuestión que tiene mucho que ver con el deporte, con los campeonatos de fútbol, los juegos de salón, dominó, brisca, campeonatos de pool, la música. La TV existía pero no estaba con señal disponible en Los Bronces.

¿Cómo ha ido cambiando el perfil del trabajador de esa época al actual?

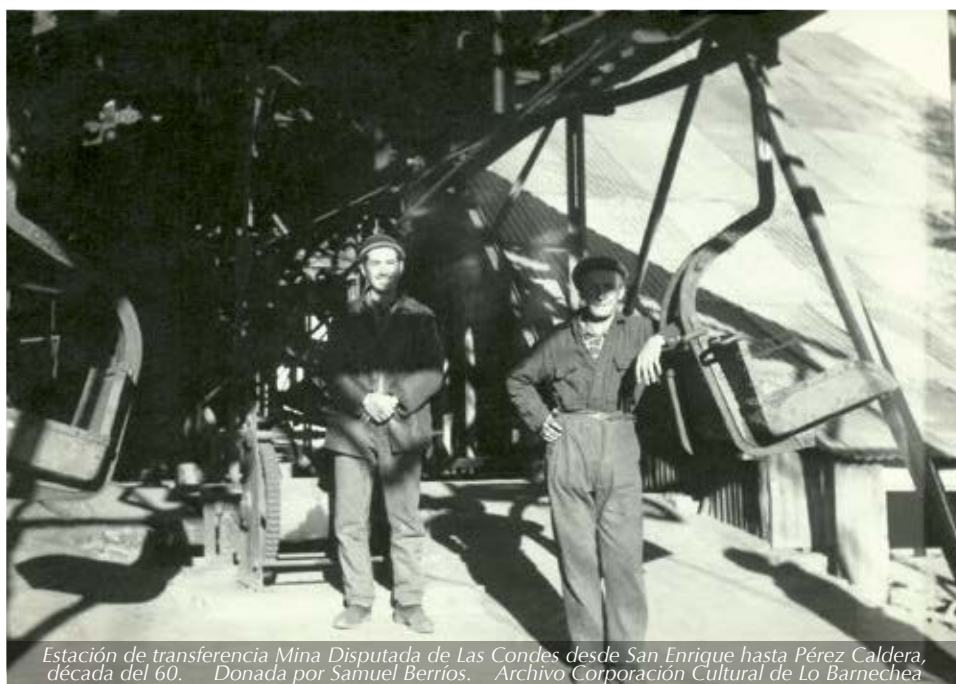
Respecto al tipo de actividad que se realizaba, predominaba en ese entonces mucha actividad manual, de esfuerzo físico, por ejemplo aquellas relacionadas con la mina subterránea, o las del transporte de mineral por el andarivel, que operaron hasta el año 1981. La perforación, el ferrocarril de transporte, el manejo

de “buitras” de traspaso de mineral, el chancador primario “Dragón” al interior de la mina, el chancado secundario y terciario, el manejo de derrames en planta San Francisco, el tranque de relaves, etc. tenían en común la gran cantidad de tareas manuales de operación y mantención, siempre complicadas, aún más en períodos de invierno por bajas temperaturas, principalmente aquellas realizadas a la intemperie.

La vida era más dura, más sufrida, pero soportable para la mayoría. Para los que teníamos familia, el tema de la lejanía y las comunicaciones ... ni hablar! Poniendo esto en contexto, había una central telefónica en Los Bronces y en San Francisco, sólo con un “carrier” disponible para comunicarse fuera de la operación y las posibilidades de tener teléfono en la casa eran muy escasas. Por el tipo de jornada de trabajo, resultaba entonces como algo normal que la mujer era la que educaba, la que criaba a los hijos. Los padres teníamos, principalmente, el rol de proveedores.

Muy pocas mujeres trabajaban en la operación. Existía un ambiente muy solidario en Los Bronces – San Francisco. Esa era la mayor característica que uno puede establecer de esa época.

El cambio más notable en comparación a lo actual, es el desarrollo tecnológico, la automatización de los procesos, que obviamente requiere de trabajadores técnicamente mejor preparados, con mayor nivel de educación, más competentes. Excepto algunas tareas de mantención de equipos, ahora son escasas aquellas que requieren de algún esfuerzo físico.



Estación de transferencia Mina Disputada de Las Condes desde San Enrique hasta Pérez Caldera, década del 60. Donada por Samuel Berrios. Archivo Corporación Cultural de Lo Barnechea

CAMBIOS DE PROPIETARIOS DE LA OPERACIÓN A TRAVÉS DE LOS AÑOS

La Compañía se fundó el año 1916, tal vez el primer cambio significativo, fue el de los años 1920-1921, cuando la compañía de propiedad francesa establece un proceso de crecimiento, de desarrollo, de inversión importante y materializa la construcción de un andarivel de casi 30 kilómetros, entre La Mina Los Bronces y Las Puertas de las Condes; de una Planta de Molienda y Flotación en Pérez Caldera y el funcionamiento de centrales hidroeléctricas en Paso Marchant y Maitenes, lo que para la época representaba un nivel de desarrollo

tecnológico importante no sólo para la Minería, sino que también para Chile.

Entre ese período y el año 1962 en que recién aparece una nueva inversión importante, obviamente hay un tiempo prolongado, de explotación, de degradación, de deterioro y agotamiento de las instalaciones, de la capacidad productiva y creo también, de las condiciones laborales. A contar del año sesenta se inicia un plan de inversión llamado el “Gran Programa”, junto con ello vino una mejora en las condiciones de habitabilidad, de un nuevo campamento, condiciones en estado deplorables hasta ese momento.

Mejoró la capacidad productiva, casi en 5 veces y hasta el año 1972 se mantuvo

**CONVENIO EXCLUSIVO
SINDICATO Nº2 LOS BRONCES**
DESCUENTOS ESPECIALES EN TODOS LOS VEHÍCULOS CIDEF

CIDEF



ATENCIÓN PERSONALIZADA

• Tasas Preferenciales

• Cuotas Fijas

• Créditos Directos

• Vehículo en parte de pago

CONTÁCTATE CON NOSOTROS

lmiranda@cidef.cl

(56 2) 2730 7752 / (56 2) 2730 7755

ese nivel de producción, año en que la compañía es adquirida por ENAMI.

El propietario, Sociedad Minera Metalúrgica Peñarroya, que era el dueño de todos los activos de La Disputada, que en ese entonces eran: la Fundición Chagres, la Mina El Soldado y la Mina Los Bronces, vendió sus activos al Estado de Chile, facilitado por el proceso de nacionalización del cobre que se vivió en esa época.

ENAMI tomó el control de la compañía y mantuvo presencia francesa en algunos cargos de Supervisión, de la cual yo alcancé a conocer en el año 1974. Esa Supervisión, permaneció casi hasta el año 1976, estableciendo un vínculo de transferencia con la administración de ENAMI. El año 1978, la propiedad de la compañía es licitada y adquirida por EXXON Minerals.

TRASPASO DE PEÑARROYA A ENAMI, CÓMO AFECTÓ A LOS TRABAJADORES.



El proceso de ENAMI del año 1972 al 1978 está marcado claramente por dos situaciones relevantes para la operación: la primera, fue la fluctuación del precio del cobre, con un ciclo de precio bajo al final del período; costos operacionales altos y necesidades de inversión para el reemplazo de equipos, todo en un escenario de financiamiento complejo - fue un período realmente complicado. La segunda situación relevante, fue en el año 1978: una avalancha de nieve destruyó por completo la Planta San Francisco y estuvimos, algo más de un año, con toda la operación detenida. Afortunadamente, esto ocurrió cuando la propiedad ya había sido transferida a la EXXON.

El periodo de ENAMI fue de carencia, de pobreza extrema, de cuidado de los costos, de crecimiento casi nulo y con un esfuerzo de todos por levantar la producción, un período prácticamente de sobrevivencia.

TRASPASO DE ENAMI A EXXON



A partir del año 1978 cuando EXXON tomó control de la compañía, contábamos con un dueño que tenía los recursos y el interés para levantar la operación. De hecho, la operación estuvo detenida durante 14 meses, una parte importante de los trabajadores permaneció en sus casas con una fracción del sueldo, el 50 a 60%, pero no se desvinculó a la gente. Ese fue el primer mensaje de que había un cambio en las condiciones y que la gente pasaría a ser importante en la compañía. Una buena señal.

El mensaje era claro, EXXON que era una empresa petrolera y con minería de carbón, empezaba a incursionar en el cobre y llegaba con la expectativa de generar un crecimiento importante para Los Bronces. La tremenda alteración inicial que produce la caída de la Planta, consecuencia de la avalancha, generó un mensaje claro y coherente: “nos vamos a mantener porque lo que queremos es desarrollar un proyecto de mayor envergadura”. Esa expectativa de crecimiento y desarrollo generó un ambiente distinto, un ambiente de mayor compromiso, de más pertenencia. Finalmente, esto se materializa porque se logra una inversión para reconstruir una planta de menos capacidad (cuando la planta cae el nivel de tratamiento era de 7.000 ton por día y volvimos a partir con una planta piloto de 4.800 ton por día). A poco andar, en el año 1981, se construyó una nueva Planta de Molienda en Los Bronces, que incorpora el primer molino SAG de Chile y diseño para 8.400 ton por día. Sin duda, señales claras de estar en vías de crecimiento y desarrollo y la expectativa de crear un proyecto de 80.000 ton por día. Ese era el anhelo de la época, parecía algo sideral, gigantesco. Hoy día tenemos instalaciones para tratar 150.000 ton por día.



CIERRE MINA SUBTERRÁNEA

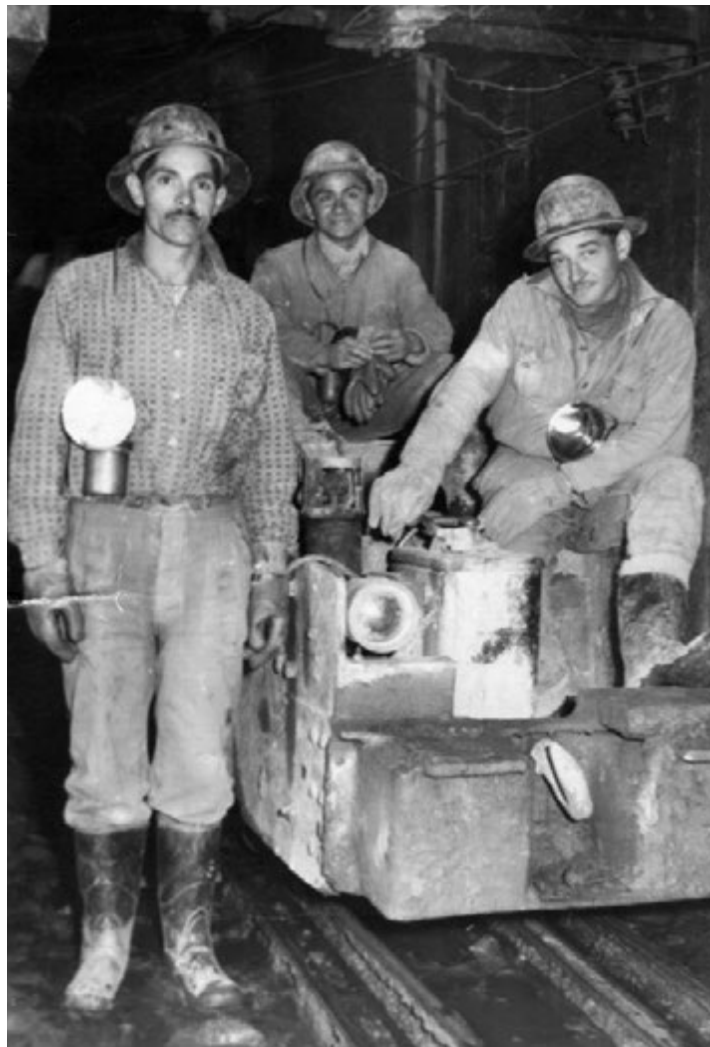
¿Existía de parte del trabajador un esfuerzo de compromiso?

Si, exactamente, pero también los temores; el compromiso y el temor siempre están presentes y asociados con el cambio. El cambio que genera una modificación, una inversión, requiere de cosas nuevas, los procesos cambian, hay mayor incorporación tecnológica. De partida, el año 1981 dejó de funcionar la mina subterránea y el transporte de mineral por el andarivel. Gran cantidad de las personas que trabajaban en la época estaban asociadas a la mina subterránea. Todos tuvieron la opción de reconvertirse - ¿cuántos de ellos lograron reconvertirse laboralmente? - tengo la impresión que fue la mayor parte de ellos; los otros, por edad o por limitaciones de otro tipo, no pudieron reconvertirse. Afortunadamente, años después tuve la oportunidad de estar más cerca de operadores y mantenedores de los nuevos equipos mineros de gran tamaño, con muy buen desempeño y que venían de la operación subterránea. Fue otro resultado positivo, la amplia capacidad de reconvertirse, de aprender, de asumir nuevos desafíos, de alcanzar nuevas profesiones u oficios. El esfuerzo y compromiso de los trabajadores se dio - y yo creo - que en buenos términos. Logramos formar excelentes operadores y mantenedores de plantas con alto nivel de automatización y en equipos mineros de alto tonelaje con tecnología de punta.

PROYECTO 37.000 TON DÍA.

El año 1992 parte el proyecto 37.000 ton día. Si esta inversión no hubiese sido materializada, Los Bronces habría detenido su funcionamiento, su operación, porque no había capacidad, ni permisos, ni espacio para depositar los relaves. La mina tenía un nivel de desarrollo acorde al nivel de tratamiento del momento, la planta que era el proyecto 8.400 ton del año 1981, con mejoras, ya estaba tratando de 15.000 a 16.000 toneladas por día. El tranque de relave tenía capacidad disponible limitada y podría haber prolongado la vida de la operación hasta el año 1994, nunca más allá.

La inversión del año 1992, consistió básicamente en una planta de molienda de mayor tamaño en Los Bronces; la construcción del primer mineroducto que llevaba pulpa mineralizada a una planta de flotación ubicada en Las Tórtolas, a través de una tubería subterránea de 60 kilómetros que conectaba ambas plantas y un nuevo tranque de relave en Las Tórtolas. Este gran cambio en el diseño operacional, permitió visualizar una operación para Los Bronces por, al menos, los próximos 35 años. Era un cambio notable. Las preocupaciones sobre la continuidad de todos los que trabajábamos antes del año 90 se disiparon. Por lo tanto, se generó un nuevo ambiente laboral, el que obligaba a mirar el futuro de otra manera. Construir futuro pasó a ser un imperativo para todos los que estábamos en la compañía, para los dueños, la administración, los sindicatos, sus trabajadores. Teníamos la oportunidad de definir cuál era



el tipo de relación, a largo plazo, que nos queríamos dar. Ese creo que fue un cambio radical.

CAMBIO DE EXXON A ANGLO AMERICAN



Los cambios siempre traen consigo ciertos niveles de inquietud, pero éstos deben ser mirados de manera positiva, como una nueva oportunidad. La venta de los activos de la EXXON, se sintió e interpretó al interior de la operación de distintas maneras, obviamente influenciada por la posición, función o tarea que cada cual se encontraba desarrollando en aquel momento. En general,

puedo decir que se manifestó inicialmente como una pérdida, ya que había cierto nivel de comodidad, tranquilidad con un empleador que se conocía, a pesar que estaba estigmatizado en Chile porque no pagaba impuestos. El período en que operó la EXXON fue de un precio del cobre deprimido. Yo, en particular, el año 2002 estaba en la mina El Soldado, era Gerente de RRHH y tengo clarito que el precio del cobre llegó a 60 centavos y operar rentablemente una faena antigua como El Soldado, era muy difícil. Estaba la certeza que ese empleador no nos iba a abandonar. Del punto de vista de los RRHH, nosotros teníamos relaciones muy fluidas, muy maduras y siempre entendiendo que mejorar calidad de vida y mejorar productividad eran los dos aspectos que deberían estar equilibrados permanentemente en nuestra relación “empleador – trabajador”.

El proceso de licitación de los activos de EXXON surgió porque la empresa decide abandonar su área minera. Era una compañía petrolera en la que sus activos mineros representaban una parte ínfima de ella y claramente este cambio genera algo de pena, porque se va un empleador conocido, calificado como “bueno” por la mayor parte de los trabajadores y también por la incertidumbre de quien llega.

El paso de EXXON a Anglo American genera un cambio importante en términos de lo que se espera de una operación minera. Cambiamos un empleador, un propietario petrolero por un empleador, propietario minero. Anglo American, la característica que tiene, es ser una empresa minera y había que entender que existía una ventaja evidente detrás de ese cambio.

ANGLOAMERICAN HASTA EL 2014

Claramente hay una fusión de dos culturas, Anglo operaba en Chile dos faenas Mantos Blancos y Mantoverde. Se hizo un

esfuerzo por crear una identidad propia con cinco faenas que tenían su propia cultura, bien arraigada. El Soldado, Chagres, Los Bronces y Mantos Blancos operan desde hace más de 90 años, son faenas que mantienen algo de su propia identidad y es necesario conjugar esto en una administración que busca dejar su propio sello.

Si me posiciono en Los Bronces, creo que este cambio es poco notorio, porque se refuerzan los valores centrales, la cultura se sigue manteniendo y se desarrolla y ajusta acorde a los tiempos. Los tiempos cambian en su contexto económico, social, político, de desarrollo y crecimiento personal. La operación a través de la renovación natural de sus trabajadores, con cambios generacionales, con visiones y expectativas de permanencia distintas, se van ajustando en ese orden. A pesar de lo anterior, creo que nuestras relaciones laborales continúan siendo un importante activo en la Compañía.

LA GENTE

Antes era normal que alguien que trabajaba lejos de su familia, en una operación minera, un mes, 15 días lejos de su hogar, tenía que gustarle y disfrutar lo que hacía, esa es mi premisa básica. Es difícil que alguien sostenga una condición laboral minera, prolongada, si no le gusta lo que está haciendo. Asociar la actividad sólo por el nivel de ingreso, el salario, es razonable, pero eso no funciona ni en el mediano ni en el largo plazo, si a uno no le gusta lo que hace es imposible desarrollarse o sostenerse por largo tiempo. Pasar dos tercios de la vida en el trabajo, requiere efectuarlo de una manera llevadera, agradable y ojalá disfrutar lo que uno hace.





¡LA ASAMBLEA SE PUSO TERCA, TOMAMOS UNA SOLA POSICIÓN!

Pacífico Arenas, dirigente sindical durante 10 años, fue protagonista de la década de los ochentas y de uno de los procesos más conflictivos y emocionantes de la historia de nuestro sindicato.

¿Cómo eran los 80s en el ambiente laboral?

Desde el punto de vista de los trabajadores había muchas cosas que mejorar en aquella época, estábamos viviendo un periodo de transición bastante complicado donde nos teníamos que acostumbrar a una nueva legislación y teníamos que darle a entender a nuestros empleadores en ese momento lo que la legislación pretendía. Eran cosas pequeñas las que se discutían en el diario vivir y que estaban ligadas

a las condiciones de vida en Los Bronces. Veníamos saliendo de algunas condiciones antiguas, en alimentación, de movilización muy complicados.

¿Cómo era la camaradería minera en esos años?

Mientras fui miembro del sindicato el ambiente laboral era bastante agradable, las jornadas eran bastante largas. Teníamos jornadas de 11 días por 3 de descanso, estábamos compartiendo constantemente durante los 11 días.

Se bajaba un par de veces si las condiciones climáticas lo permitían. Había un ambiente familiar donde nos contactábamos como grupo humano, vivíamos tranquilamente, compartíamos entre turno y turno. Nos poníamos de acuerdo y nos dábamos su buen festejo cuando bajábamos, las micros pasaban directamente a los restaurantes conocidos de aquella época. Miles de anécdotas se han vivido en eso.

Había grupos que estaban segmentados a la producción del interior mina, que



en esa época ya se iba cerrando, y los grupos de la planta que procesaban todo el producto.

En el tema de remuneraciones había una gran diferencia que estaba ligado a lo legal, los trabajadores que habían sido contratados antes de 1981 tenían algunas ventajas comparativas bastante altas, a diferencia a todos los que habíamos sido contratados después. Solo eso es lo que podría producir algunos roces.

¿Se asoció inmediatamente al Sindicato N° 2?

Cuando ingresamos a la compañía, esta diferencia nos hacía necesario unirnos, como éramos trabajadores nuevos teníamos que buscar un sindicato que nos representara y nos acogió el Sindicato N° 2, apenas llegamos se pusieron en contacto con nosotros, éramos alrededor de 20 los que habíamos sido contratados. Nos afiliamos al sindicato y de inmediato comenzamos a trabajar fórmulas para equilibrar esta diferencia que solo se enfocaba a las remuneraciones.

QUIEBRE DEL SINDICATO, AÑO 1987

¿Cuáles fueron sus motivaciones para comenzar su trabajo gremial?

Yo creo que fueron los socios del sindicato. Se produce en ese momento un conflicto interno dentro del sindicato.

No había una representatividad para todos los trabajadores nuevos, no había un interés dentro de las organizaciones ni de las directivas sindicales en avanzar a solucionar esas dificultades. Se produce una división, un grupo de dirigentes sindicales decide abandonar el sindicato. Muchos muchachos se retiran y quedamos alrededor de 86 socios, sin directiva y al barajar nombres para reorganizarnos me designan a mí para poder revisar estatutos, revisar que alternativas teníamos, ese liderazgo que me toca realizar (sin quererlo), me lleva a presentarme como dirigente sindical. En esa época, de acuerdo al estatuto, todos los socios podían ser dirigentes sindicales sin proponérselo. Un grupo de muchachos decidió elegirme a mí y a otros dos colegas como dirigentes sindicales entre ellos Raúl Cruz, dirigente que venía de periodos anteriores, había que aprovechar su experiencia, y otro muchacho de la mina Luis Pizarro (QEPD). Entre los tres nos tocó conformar esa directiva.

Era el año 1987, tuvimos que conformarnos, aprender y enfrentar una negociación colectiva de inmediato en dos o tres meses. Fue uno de los grandes desafíos que me tocó enfrentar.

En ese momento era en secretario del Sindicato, tuve que aprender la legislación de los estatutos que era prácticamente la base con la que nos podíamos mover dentro de la organización.

EL PASO DE SINDICATO DE OBREROS A SINDICATO DE TRABAJADORES, UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

La primera gran reforma laboral que se realizó fue en esa temporada, nos tocó reformar los estatutos y transformar la legislación y eso nos obligó a romper el paradigma que existían entre obrero y empleado. Se emplea lentamente la palabra trabajadores para que pudiésemos adquirir este nuevo nombre, para ello había que hacer cosas interesantes para sentirse dueños de este nuevo nombre que le íbamos a poner al sindicato y lo nombramos a contar de ese momento Sindicato de Trabajadores N°2, éramos 4 sindicatos en Los Bronces y en nuestro era el N°2, ex empleados. Así quedó en los estatutos para que este nombre no se disolviera ni se desapareciera, los empleados seguían siendo parte del sindicato, pero también se adhirieron obreros, los trabajadores nuevos post 1981, post ley del 3500 en adelante.

Avanzamos lentamente en el cambio de esta cultura apagando y uniendo al sindicato en otro nombre.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1987

¿Esa apertura aumentó el número de socios en el sindicato?

Éramos poquíssimos. En ese momento nos tocó enfrentar una negociación colectiva, de acuerdo a la ley la representación era ilegal, necesitábamos tener un quorum mínimo que exigía sobre el 10% del total de los trabajadores de la empresa y nosotros llegábamos a 86. Pero aun así nos atrevimos a iniciar el proceso de negociación.

La empresa nos dejó aislados, las otras organizaciones tampoco nos acogieron, tanto así que tuvimos que negociar entre dos frentes, entre nuestros propios compañeros y contra el frente de la compañía. Esa actitud un poco orgullosa, soberbia, hizo que se volcara la vista hacia nosotros y se creara un conflicto interno en donde se nos acusaba de estorbar la negociación.

CLARO SE SIENTE COMPROMETIDO

50 años trabajando por el bienestar de las personas es un gran compromiso.

Claro se hace parte y felicita al Sindicato de Trabajadores N°2 de los Bronces por esta dedicación y el bienestar hacia sus compañeros.

Y porque sabemos la importancia de estar comunicados, Claro lo quiere celebrar compartiendo esta oferta, diseñada especialmente para ustedes:

PLAN	CARGO FIJO MENSUAL	MINUTOS LIBRES	MINUTOS GRUPALES	MINUTOS ADICIONALES
GIC II 170	\$8,394	170	sin costo	\$44
GIC II 300	\$13,500	300	sin costo	\$44
GIC II 580	\$25,200	580	sin costo	\$44



- Llamadas sin costo entre las líneas de convenio.
- Chip Costo \$0
- Bolsas de Internet disponibles:
 - >Bolsa Internet sin costo 250 Mb: \$5.990
 - >Bolsa Internet sin costo 1 Gb: \$9.990

Llamadas sin costo válidas para cliente que contraten líneas bajo el convenio Sindicato de Trabajadores N°2 Los Bronces – Angloamerican.
Bolsas de internet con cuotas de Internet móvil de 250 mb y 1 GB, completadas las cuotas de internet bajan su velocidad y navegan a 128 Kbps y 256 Kbps respectivamente.



Nosotros nos pusimos firmes y preferimos negociar solos, la asamblea se puso terca. Nosotros aceptamos la propuesta como dirigentes, nos vamos a ir a la negociación solos y vamos a firmar un contrato colectivo solos a nombre del Sindicato de Trabajadores N°2. Fue un gran desafío.

La compañía legalmente no se podía juntar con nosotros, empezamos a buscar fórmulas con abogados, viendo la fortaleza de nuestra unidad sindical, donde votamos la huelga sabiendo que era ilegal, ya que no la podíamos realizar dentro de la empresa logramos llevar a todos los trabajadores en un plazo de 4 horas a una notaría para que hiciera de ministro de fe. Así votamos la huelga, esa fue la única forma, con la huelga votada, sin llegar a hacerla efectiva, la compañía nos puso atención, dijimos: ustedes no quieren negociar con nosotros, esta es nuestra propuesta.

Se debe destacar la unidad del sindicato, nadie intento romper la huelga, todos actuamos en forma cohesionada.

Pasaron muchas horas. La empresa está proponiendo que adhiriéramos a lo que iban a firmar los otros sindicatos, eso significa ser adherente de un contrato colectivo que pasaba por encima de nuestro contrato propio. Las condiciones laborales en ese entonces ya se iban acomodando, nuestra propuesta también incluía las mejoras que solicitaban las otras organizaciones. Al final del día la empresa solicita que le presentemos la propuesta, era un Convenio Colectivo,



renunciábamos al derecho a la huelga que no teníamos legalmente, pero estábamos dispuestos a firmar un convenio colectivo en donde la empresa como nosotros nos sentábamos a conversar nuestras propias condiciones de trabajo para plasmar.

Nos costó convencerlos ya que la empresa estaba siendo presionada por los otros sindicatos que eran alrededor de 1000 trabajadores y nosotros solo 86. Sin embargo nos vieron tan fuertes, tan fortalecidos que comenzaron a preparar el equipo para reemplazarnos en la mina. En nuestro sindicato teníamos mineros, maestranza, mantenedores. Fue tal la presión que la empresa decidió sentarse

a conversar. Y firmamos un convenio colectivo en el año 1987.

¿Qué sucedió con los otros sindicatos?

Aquí comienza un proceso de cambio grande en el modelo sindical dentro de Los Bronces en la administración EXXON. La experiencia nos fortaleció como dirigentes sindicales.

Después de esta negociación comienza un proceso de limpieza de las liquidaciones de sueldo donde se juntaban una serie de parámetros, de fórmulas que nadie las entendía y que al final no sabíamos si estaban bien o mal. Nos llevó a seguir trabajado durante dos años el tema de las liquidaciones.

Nos presentamos a una segunda negociación colectiva en 1989 con un grave problema, habíamos vivido la casi caída del tranque, precios del cobre que no eran muy buenos, pero que nos indicaba que podíamos hacer un trabajo de limpieza de las liquidaciones e ir ordenando el contrato colectivo para que las remuneraciones fueran más parejas, más ordenadas y que satisficieran las necesidades de los muchachos. Ahí el sindicato comienza a crecer, ya que se dan cuenta que este grupo iba en una línea. Además ocurre que a raíz de esta separación, los propios muchachos de los otros sindicatos comienzan a exigir unificación, unir los cuatro sindicatos. Comienzan los rumores a nivel de dirigentes y en asamblea de unificar a estos sindicatos. Teníamos un poco de

orgullo, no queríamos matar a nuestro sindicato, eso significaba ser continuadores del Sindicato N°2, pero si nos uníamos íbamos a crear un nuevo sindicato, uno solo que iba a agrupar a todos los socios de Los Bronces. Pero era muy difícil matar una trayectoria de 25 años, se creó un nuevo sindicato el MSA, nuestros pares. Ahí la gente comienza a buscar de acuerdo a su especialidad, si es plantino, si es administrativo, etc., termina el tema de los empleados y obreros, quedando solo dos sindicatos en Los Bronces.

¿Cuál es su evaluación de 10 años de dirigencia sindical?

Con los dirigentes sindicales posteriores comenzamos a analizar las fórmulas que existían para poder volver a negociar, que era el primer objetivo del sindicato. Para poder salvaguardar muchas situaciones que se daban dentro no era necesario protestar. Dijimos “pasemos de la protesta a la propuesta”, armamos comisiones técnicas de apoyo a los dirigentes para generar propuestas. Empezamos a trabajar en capacitación, fue importante dentro de este periodo, comenzamos a crear organizaciones nuevas, creamos una mutualidad, creamos una corporación de estudio e investigaciones que tenía la gran capacidad de capacitar a los propios socios, pero además nos tocó la suerte de tener recursos suficientes para integrarnos a la Universidad de Humanismo Cristiano, fundadores, a mucha honra, en ese tiempo; una clínica dental, para mantener cautivos a nuestro socios debíamos hacer cosas. En ese momento venía creciendo un modelo económico en el país que nos impedía avanzar en cosas importantes porque el mercado nos venía entregando, si creábamos un mininarket para entregarles mercadería a los trabajadores y ellos ya lo tenían a fuera de su casa. Los grandes desafíos en ese momento eran cómo mantenerlos cautivos.

LOS ERRORES

La estrategia, uno de los grandes temas para los dirigentes sindicales es la estrategia y pensar cómo va actuar la contraparte, hay que tomar en cuenta que nosotros firmamos contratos colectivos llamados modelos estratégicos, en donde nos juntábamos empleador y dirigentes sindicales para analizar cómo estaba funcionando la empresa, creábamos propuestas entre ambas partes. En ese momento nuestra estrategia se debilitaba. Fue así como en 1993 nos tocó vivir una de las peores negociaciones en donde apuñalaron al sindicato, esa fue la creencia general.



ESCUELA SINDICAL NOVIEMBRE 2015



En el marco de la celebración de los 50 años de nuestro sindicato, se llevó a cabo en la localidad de Olmué, V Región, dos jornadas de escuela sindical dirigida a nuestros socios con el objetivo de capacitar en temas relacionados con la gestión gremial, contexto económico y el sindicalismo como herramienta de reivindicación social.

Las jornadas se dividieron en dos grupos, la primera se efectuó los días 24 y 25 de Noviembre y la segunda los días 27 y 28 de mismo mes, ambas con un alto margen de participación. La localidad situada en Olmué permitió dar con un clima de tranquilidad que sirvió para motivar a los participantes a la reflexión y al debate. El Parador de Darwin es un recinto de la propiedad de la CCAF Los Andes, que en esta ocasión sirvió para llevar a cabo ambas jornadas.

Los temas tratados en la escuela fueron aportados por expositores de la Fundación Sol Benjamín Sáez y Carla Brega, el economista Manuel Hidalgo y la socióloga Bárbara Cuadra, todos coordinados por el Grupo Impulso, organización encabezada por Alejandro Sandoval, ex compañero y dirigente de nuestro sindicato que hoy encabeza Grupo Impulso dedicado a la capacitación de dirigentes sindicales.

En palabras de nuestro presidente Guillermo Santander, el objetivo de la escuela sindical fue:

...“mantener una tradición de varios años atrás, es un espacio en donde el trabajador asociado a este sindicato puede retroalimentarnos y nosotros a través de los talleres, entregar algunos tips de información, salir de nuestra burbuja, de nuestro metro cuadrado, compenetrarse con la sociedad y saber qué está pasando en el ámbito laboral no solo minero, sino más transversal”

La participación de los asistentes, según los expositores, fue gratamente entusiasta, reflejado en las muchas consultas y aportes surgidos en cada jornada. La experiencia sirvió para acercar a los trabajadores y su sindicato, entusiasmar a las bases a querer participar activamente de la gestión gremial y de las asambleas.

Del punto de vista de la participación femenina, Katherine González, operadora de alto tonelaje nos dice:

“yo creo que es necesaria y básica, ya se ve a nivel nacional que tenemos un gran déficit de diferencia con los colegas hombres, para poder comenzar con una igualdad, primero nos tenemos que informar para saber de qué forma podemos aportar, de qué manera podemos exigir nuestros derechos para lograr la igualdad que queremos”.

En cada jornada los asistentes recibieron un diploma para certificar los conocimientos recibidos en los temas que favorecen la formación en relaciones laborales.

La convicción del directorio de nuestro sindicato es repetir y fortalecer nuevas escuelas sindicales para el periodo 2015, logrando llevar temas a las bases que permitan acercar a nuestros socios a la gestión gremial.

ERGONOMÍA, UNA POSTURA NECESARIA

Nuestros cuerpos, herramienta fundamental en el que recaen las acciones que enfrentamos en la vida diaria. A veces consentido, pero la mayor parte del tiempo maltratado. Ayudarlo es nuestra responsabilidad y la ergonomía, el camino necesario.

Nuestro sindicato desea poner énfasis en este tema, para ello, durante el año 2015 pondrá a disposición de nuestros socios toda información necesaria para saber en qué consiste, cómo se aplica y cómo utilizar los beneficios de esta disciplina ergonómica que, sin duda, irá en directo beneficio de nuestra salud y del cuidado de nuestro cuerpo.

Ergonomía procede de las palabras griegas "ergon", trabajo y "nomos", ley. Según la *International Ergonomics Association*. IEA, Ergonomía se define como:

"Disciplina científica que se ocupa de la comprensión fundamental de las interacciones entre los seres humanos y los otros componentes de un sistema. Es la profesión que aplica principios teóricos, datos y métodos para optimizar el bienestar de las personas y el rendimiento global del sistema. Los ergónomos, contribuyen a la planificación, evaluación de las tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos



y sistemas para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas". IEA 2000.

El objetivo que la ergonomía persigue es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del cuerpo humano. Para ello considera una serie de variantes tales

como lugar de trabajo, herramientas para llevarlo a cabo, capacidades físicas de cada individuo, condiciones medioambientales, etc.

Esta disciplina es aplicable a distintos campos laborales, existiendo para cada uno de ellos un sistema idóneo,

EN LOS BRONCES CUANDO ESTÁS CONSALUD SE NOTA

PORQUE CON TU **CONVENIO COLECTIVO**
CONSALUD DISFRUTAS DE LA VIDA SIN PREOCUPARTE.

**SALUDAMOS AL SINDICATO N°2
LOS BRONCES POR SUS 50 AÑOS.**

VIVE  **CONSALUD**
SOMOS CCHC



PARA MAYOR INFORMACIÓN ESCRÍBENOS A LOSBRONCES@CONSALUD.CL



en nuestro caso particular, la minería, la ergonomía suma otras condiciones particulares de nuestro oficio como son trabajo en altura y condiciones ambientales extremas.

La industria minera se ha preocupado en los últimos 25 años de incorporar estándares internacionales en cada una de sus operaciones, siendo el sector minero considerado de alto riesgo en temas de salud ocupacional. Para ello se ha invertido en el desarrollo de políticas operacionales que incentiven la seguridad, y el buen uso de los implementos de trabajo, siendo el propio trabajador el protagonista en el cuidado de su salud física y mental.

Algunos de los posibles riesgos ergonómicos en grupos de trabajo del sector minero son:

Operador de equipo pesado móvil: falta de ajuste en asientos, ausencia de apoyabrazos y soporte lumbar;

mantención deficiente de cabinas, amortiguación y sistemas de suspensión, riesgos que podrían presentar sobrecarga osteo-muscular.

Operador de equipo pesado estático: Riesgos asociados como la manipulación de barras afectando la zona lumbar y de controles en forma permanente que podrían sobrecargar el segmento muñeca-mano relacionados con pulsación de botones y la alta exposición al ruido partículas, polvo y gases en estos puestos de trabajo.

Operador de planta: Fatiga y sobrecarga de extremidades inferiores. En algunos casos la manipulación de pitones, comandos, controles y herramientas por periodos de tiempo excesivos podrían afectar segmentos, codo y muñeca-mano.

Operador sala de control: Exposición constante a altas demandas auditivas, visuales y de respuesta inmediata asociadas a la vigilancia permanente y la

respuesta a varios estímulos simultáneos, junto a la observación permanente de pantallas de visualización.

Mantenedor eléctrico/mecánico: Combinación de posturas forzadas y acciones de fuerza, dado por la ubicación de los puntos de trabajo en equipos y plantas, muy incómodos y de difícil acceso.

Operador de terreno: Constantes traslados y, en algunos casos, manipulación manual de carga de diversa envergadura, son los factores de riesgo más comunes en este cargo.

Laboratorio, bodega, pañol: Sobrecarga músculo-esquelética en columna y extremidades superiores, provocada por la combinación de posturas de pie, manipulación manual de cargas o trabajo de precisión con las manos.

CLINICA DENTAL SN2: NUESTRA CLÍNICA



TIPS DE SALUD DENTAL DE TU CLÍNICA

Usar dentífrico con flúor. Es recomendable utilizar una pasta dentífrica con flúor para prevenir la aparición de caries.

Haz una dieta sana. Una alimentación variada y equilibrada también contribuye a reforzar el sistema inmune para que pueda defenderse ante cualquier infección en la cavidad bucal. Limita el picoteo entre las comidas.

Cepillarse tres veces al día. Cepíllate los dientes tres veces al día, después de cada comida. Imprescindiblemente: antes de acostarte y tras levantarte por la mañana.

¡CONFÍA!
en tu clínica.



ESPECIALIDADES DENTALES

- Blanqueamientos
- Estética y restauración dental
- Implantes
- Ortodoncia
- Periodoncia
- Endodoncia
- Odontopediatría
- Disfunción temporomandibular
- Salud bucal

HORARIOS

Atención de Lunes a Viernes
09:30 – 19:00

Sábado por medio
9:30 a 12:30

PIDA SU HORA LLAMANDO AL
022 6358044 - 022 6355927
022 6358052

CONVENIO ORTODONCIA

Dra. Carolina Catalán
Fono: 2333439
Hernando de Aguirre n° 128 Of. 308
Las Condes
Metro Tobalaba

CAMPAÑA DE BLANQUEAMIENTO
\$120.000, EN 6 CUOTAS O
DESCUENTO POR PLANILLA



LA PANDERETA

21 de Noviembre del 2014, almuerzo de celebración 50 años SN2.



**APART
SANTALUCIA**
Apartamentos Amoblados Turísticos

Disfruta Santiago desde el corazón de nuestra ciudad



Contamos con 90 Departamentos Amoblados Turísticos ubicados a pasos de Metro Santa Lucía de 1, 2 y 3 dormitorios.

Estamos acreditados por:



Siguenos

NUEVO CONVENIO SINDICATO TRABAJADORES MINERA LOS BRONCES

Fonos 56(2) 25848333 · 56(2) 25847333 · contacto@apartsantalucia.cl · www.apartsantalucia.cl
San Isidro 45 Oficina 1103 · Metro Santa Lucía · Santiago · Chile

Si te cambia la **Cara**
es porque seguir velando
por el bienestar de tus trabajadores
mejora tu **Vida**



Caja Los Andes saluda al Sindicato Los Bronces por su 50º aniversario y su constante preocupación por mejorar la calidad de vida de todos sus trabajadores y familias.

Conoce todos nuestros Beneficios en cajalosandes.cl

Para que juntos vivamos mejor.

   Sucursales  600 510 0000 #PorMiBienestar

**Caja
Los Andes**
SOMOS CChC