



Los Bronces

Sindicato Nº 2 Los Bronces

Informa

2

SINDICATO SN2 SE REÚNE CON DIPUTADA KAROL CARIOLA.

**ENTREVISTA A GUSTAVO TAPIA,
PRESIDENTE FMC.**

Reforma Laboral no es un buen proyecto.

LA ERGONOMÍA.

Francisco Urrea R, perito ergonómico.



Culminación **Escuela Sindical.**

Realizada en Noviembre 2014

Recinto Parador de Darwin de la CCAF Los Andes, Olmué.



“Soy un incansable predicador de la unidad de la clase trabajadora chilena, porque cuando la clase trabajadora chilena esta unida, es invencible. Nadie se atreve contra ella”

(Clotario Blest)

Los Bronces

**Director**

Guillermo Santander F.

Edición Periodística

Christian Vega I.

Comité Editorial

Guillermo Santander F.

Jorge Gallo V.

Mauricio Campos C.

Carlos Poblete V.

Marco Sadino P.

Christian Vega I.

Edición Fotográfica

Gestionzur

Diseño

Radui O. Sepúlveda C.

www.elementweb.cl

Colaboradores

Francisco J. Urrea R.

(Psicóloga laboral, Magister en Ergonomía)



contacto@gestionzur.cl

www.gestionzur.cl

Cuesta entender y menos aceptar que los compromisos y acuerdos en el espíritu de los beneficios a los trabajadores de Los Bronces, aun ahora, a casi dos 2 años de haberse pactado no se concreten; y otros se han cumplido de mala manera generando más frustración que solución.

Los ejemplos son varios y numerosos y todos los conocemos, a esto, se suma la decisión comunicada a través de nuestro gerente general de la operación Los Bronces, Sr. Christian Thiele, que Anglo American no tiene los recursos disponibles para construir el hotel comprometido en 2012 en el KM 40.

Llama la atención que a pesar del déficit hídrico del 2014, que ya se arrastra de años anteriores, la producción del año pasado llegó a 404,500 TM un 3% menos que el 2013. Podemos decir que los trabajadores de Los Bronces hemos cumplido y que nuestra empresa está al debe.

Las oportunidades que tenemos para exigir son limitadas, afortunadamente tenemos los organismos fiscalizadores para hacer cumplir los puntos bajos que tenemos y que no son pocos, eso si necesitamos estar unidos como organizaciones y apoyarnos entre todos.

Mauricio Campos

Secretario

Sindicato N2 Los Bronces



Los Bronces

SINDICATO SN2 SE REÚNE CON DIPUTADA KAROL CARIOLA.

“Mantengo una sensibilidad con los trabajadores, en especial con los mineros”



Representados por el 1er Director Jorge Gallo V, asistimos a una reunión con la Diputada efectuada en la sede del Congreso en Valparaíso.

Los temas de salud y condiciones laborales fue lo más importante del encuentro.

La diputada **Karol Cariola** está entre la nueva generación de legisladores surgida desde el movimiento estudiantil, cuando presidió la Federación de Estudiantes de la Universidad de Concepción entre los años **2009 y 2010**. Militante del Partido Comunista, viene a quebrar los estándares que por lo general percibimos desde el mundo político. Con calidez y afinidad hacia las personas, su deber con las causas sociales se ven demostradas en los compromisos asumidos luego de escuchar a cada uno de quienes solicitan audiencia.

En este contexto, y con la inquietud de poder conocer de primera fuente las posturas de los legisladores frente a problemas que nos atañen como mineros, la salud y nuestro trabajo, nos recibe en dependencias del Congreso en Valparaíso, acompañado de su asesor legal Yuri Vásquez y su asesora Técnica Tiffani Cataldo.

Nuestro 1er Director, Jorge Gallo V, pudo presentar a la Diputada algunos de los principales problemas que afectan la salud del trabajador de Los Bronces, mencionando entre otros, las lesiones del manguito rotador, discopatías lumbares, enfermedades proveniente de lesiones a los tendones que por lo general las mutuales no incluyen dentro de las enfermedades profesionales, quedando fuera de la rehabilitación y posibles indemnizaciones.

A continuación presentamos las palabras que la Diputada cruzó con nuestro Director, su opinión y compromisos para con nuestro sindicato:



“Mantengo una sensibilidad muy especial con los trabajadores, en especial con los trabajadores mineros”. Estudié en la Universidad de Concepción, me vinculé con lo que pasó a los trabajadores mineros de Lota, en esa compleja situación, en donde fueron capacitados para ser peluqueros cuando se produjo el cierre de la mina. Fue una situación dolorosa y humillante para ellos.



Qué bueno que haya sindicatos organizados, está toda mi voluntad en poder apoyar acciones de ustedes, en la toma de medidas sobre todo en el tema salud.



Efectivamente uno ve diversas cosas, el comportamiento de las mineras, sobre todo en el caso de ustedes, las mineras privadas, que son las empresas más grandes y son precisamente en donde se generan la mayor cantidad de abusos laborales. Eso es una realidad, nosotros lo hemos planteado en reiteradas oportunidades, es algo que no desconocemos y que ustedes vengán a conversar con nosotros nos reafirma que se deben tomar medidas. Las mineras en nuestro país son un pequeño dios que prácticamente no se pueden tocar.

Qué bueno que haya sindicatos organizados, está toda mi voluntad en poder apoyar acciones de ustedes, en la toma de medidas sobre todo en el tema salud.



Podríamos sacar un Proyecto de Resolución solicitando al Ministerio de Salud tomar medidas respecto a las enfermedades de salud que se producen especialmente, en la Mina Los Bronces. Requeriríamos de mayores antecedentes de parte del sindicato, datos, estadísticas, cuántos de los trabajadores están enfermos, las enfermedades más comunes, las consecuencias de estas enfermedades en las mujeres.

Podemos establecer mecanismos de fiscalización y solicitar a la Sub Secretaría del Trabajo o de Salud que ellos hagan una fiscalización de las medidas que está tomando la empresa para esto. Así podemos abrir el debate. Es posible que realicemos ambas cosas, la fiscalización y el proyecto de resolución. Ustedes nos pueden guiar un poco más.

Nosotros somos un canal y que bueno que ustedes lo usen porque en el fondo de eso se trata, mi política es generar un vínculo con la ciudadanía y con las organizaciones sociales, desde ahí trasladar las problemáticas al Congreso y generar con ello Proyectos de Ley, Proyectos de Resolución, fiscalizaciones que es la labor que a nosotros nos compete como parlamentarios.

Me comprometo a tres cosas con el Sindicato: a reunirme con la directiva en la sede sindical, hacer el proyecto de resolución y realizar la fiscalización."

Finalizada la reunión la Diputada nos comentó que le encantaría conocer la mina y comprobar las condiciones en las que desempeñan nuestros trabajadores.

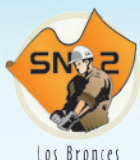


entrevistas

CLARO SE SIENTE COMPROMETIDO

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.



Con Claro
es posible

REFORMA LABORAL, PUNTO A PUNTO.

Morales y Compañía, Estudio Jurídico.

CON LA LLEGADA DE MARZO SE HA REINICIADO EN LA COMISIÓN DEL TRABAJO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS EL DEBATE EN TORNO A LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

El proyecto fue presentado a fines de 2014 por la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, en el contexto de los compromisos contraídos por el actual gobierno para superar la desigualdad al interior de la sociedad chilena.



La propuesta de reforma se ordena en torno a 10 puntos orientados al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva.

Ampliación de la cobertura de trabajadores que pueden negociar colectivamente:

Todos los trabajadores van a tener el derecho de negociar colectivamente,



excepto aquellos que tengan facultades expresas de representación y administración de la empresa. Además, se extiende esta facultad a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje (grandes empresas), y trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en una obra o faena.

Titularidad Sindical:

a. La facultad para negociar colectivamente se radicará

exclusivamente en los sindicatos de empresa o interempresa constituidos legalmente. Sin perjuicio de ello, en aquellas empresas donde no exista una organización sindical podrán los trabajadores organizados negociar bajo la modalidad de negociación colectiva semi-reglada.

b. Se establece, además, que las estipulaciones de un instrumento colectivo solo podrán ser extensibles a los demás trabajadores cuando las

partes "sindicato y empleador", estén de común acuerdo.

c. Se dispone, también, que los beneficios negociados por un sindicato en un instrumento colectivo se aplicarán a todos los trabajadores que se afilien a él, aun con posterioridad a la negociación.

Ampliación del derecho a la información:

Las empresas grandes y medianas estarán obligadas a entregar la información

financiera periódica y relevante de que dispongan. Además, se establece la obligación de entregar la información específica para la negociación colectiva.

Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada:

Se simplifica el procedimiento de negociación, especialmente en cuanto a plazos de entrega de proyecto, respuesta y formalidades de reuniones.

Derecho a huelga:

Se elimina el reemplazo de puestos laborales de trabajadores en huelga, tipificándose dicha infracción como práctica desleal grave, para lo cual, se crea un nuevo procedimiento de reclamo judicial expedito. Por otro lado, se impone la obligación a la comisión negociadora de proveer durante la huelga, el personal necesario para servicios mínimos e indispensables.

Piso de la negociación:

Se establece que la respuesta del empleador no puede contener estipulaciones menores en materia de remuneraciones y beneficios permanentes a las vigentes en el momento de la negociación.



Morales y Compañía es un estudio jurídico con atención especial a los trabajadores del Sindicato N°2 Los Bronces. Sus áreas prácticas comprenden Derecho de Familia, Laboral, Comercial, Civil, Policía Local y Administrativo.

www.mycabogados.cl

Mail: contacto@mycabogados.cl
Agustinas 1022 Oficina 502 –
Santiago Centro

Fono Oficina: 56-2-26954843

Celular: 56-9-50392716

Ampliación de materias de la negociación colectiva:

Las partes podrán establecer acuerdos sobre condiciones especiales del trabajo.

Horas de trabajo Sindical:

Se amplía las horas para formación sindical, de una semana a tres semanas, en el año calendario.

Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje:

Se regula un inédito procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos e incorpora un moderno sistema de justicia arbitral que será gratuito para los trabajadores.

Igualdad de oportunidades:

Se deberá elegir una representante femenina para integrarse a la comisión negociadora, de conformidad a los respectivos estatutos.

Creemos indispensable que esta iniciativa legal avance por esta senda, dado que, constituye una oportunidad para que los trabajadores a través de sus sindicatos puedan obtener un mayor equilibrio entre respeto y derecho y conciencia de deberes al interior de la empresa. A su vez, este proyecto busca generar una cultura sindical relevante donde los trabajadores puedan mediante la figura de la negociación colectiva participar democráticamente en el mejoramiento de sus condiciones de empleo y de redistribución del producto económico, promoviendo de esa forma en nuestra sociedad una mayor equidad y justicia social.



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



GUSTAVO TAPIA CAMPOS: REFORMA LABORAL

“NO ES UN BUEN PROYECTO, PORQUE NO INCLUYE LA OPINIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE ESTE PAÍS “

Gustavo Tapia, actual presidente de la Federación Minera de Chile (FMC), nos habla acerca del proyecto de Reforma Laboral impulsado por el Gobierno y que ha causado opiniones cruzadas desde diversos frentes, uno de ellos, los trabajadores de la minería. Durante el mes de Abril, entregaron al Sub Secretario del Trabajo una propuesta elaborada por la multisindical.

AQUÍ EN DETALLE LOS PRINCIPALES PLANTEAMIENTOS DE QUIENES NOS REPRESENTAN ANTE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y LEGISLATIVAS. ADEMÁS DE UNA SINCERA REFLEXIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN GENERALIZADA DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE NUESTRO PAÍS.

¿Crees necesaria una reforma laboral para Chile?

Sin duda es muy importante una reforma laboral. No es posible que los trabajadores de este país estemos sujetos por más de 35 años a un plan laboral ideado bajo una dictadura, sin ningún contrapeso, el que puso en una situación de desmedro a toda la clase trabajadora generando hasta hoy una desigualdad brutal en la relación empresa/trabajador. Desigualdad que se ha traspasado a toda la sociedad y generado un descontento que a todas luces se hace insostenible. Además, las cifras económicas que muestra el empresariado se transforman en una burla si sabemos que los resultados de los que alardean son con el esfuerzo y sacrificio de los trabajadores, a quienes no nos ha llegado la retribución

merecida. Tampoco tenemos una legislación que nos reguarde de abusos, estamos sometidos a una precariedad en términos de derechos laborales.

¿Se rompe con esto el legado del Plan Laboral hecho en Dictadura?

No se rompe en nada, es cierto que debemos saludar estos intentos por dismantelar en algo el nefasto plan laboral de la dictadura, para que haya un real cambio en materia de resguardo a los intereses de los trabajadores. Lo que se debe hacer es un nuevo Código del Trabajo. Pero para que sea de verdad representativo debe ser hecho para y con los trabajadores.

¿Crees que el Gobierno ha hecho un buen proyecto de reforma laboral?

No es un buen proyecto, y fundamentalmente porque no es un proyecto que incluya la opinión de la mayoría de los trabajadores de este país. Insistimos que un buen proyecto



tiene que ser con los trabajadores, con las diferentes organizaciones, consensado, pero entre los trabajadores que somos la pieza principal en el mundo del trabajo, que seamos nosotros quienes pongamos los puntos que nos interesan y estos sean revisados e incluidos en un proyecto de reforma laboral de verdad.

¿Cuál es objetivo que persigue la FMC al entregar su propuesta al sub secretario del trabajo?

Dar a conocer aquellos puntos de interés para nosotros y que no fueron considerados en este proyecto, por ejemplo: la derogación del nefasto artículo 161 del Código del Trabajo, el que permite el despido arbitrario de cualquier trabajador sin que haya forma de contrarrestarlo, considerando el alto poder económico de las trasnacionales para pagar indemnizaciones; revisión del decreto 28 que regula las condiciones

de trabajo en altura geográfica, decreto que fue modificado en el gobierno anterior entre cuatro paredes cediendo a presiones del consejo minero y otros grupos de interés como las mutualidades, por ejemplo, sin considerar la opinión de quienes estamos permanentemente expuestos a los efectos negativos de la permanencia en altura geográfica en forma intermitente y sin una vigilancia adecuada de los efectos negativos para la salud que ello genera.

Debemos recalcar que nuestro interés de participar en la discusión del proyecto de reformas, en general, se fundamenta muy sólidamente en que consideramos que como Federación hemos hecho un trabajo serio y profesional en varios temas que pueden ser abordados y considerados, como el antes señalado, referente a la protección de la salud de los trabajadores de la minería en general, tema que nos preocupa de sobremedida.

¿Cuáles son los principales puntos de la propuesta de la FMC?

Derogación artículo 161. Despido por necesidades de la empresa.

Revisión del decreto 28, regula el trabajo en altura geográfica.

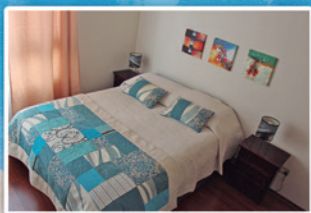
Agregar, sin dudas, que nuestra propuesta es una revisión completa del actual Código del Trabajo, el que es impresentable desde su origen y concepción.

¿Crees que la propuesta de la FMC signifique un real beneficio y mejoras a las condiciones laborales del sector minero?

No solo al sector minero, en esto queremos ser muy claros, y de hecho así lo hemos manifestado al Gobierno públicamente en Diciembre del año pasado en un seminario realizado en la ciudad de Iquique, cuando se habla

**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:



Síguenos

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

de trabajo en altura geográfica se tiende solo hablar del sector minero, y acá son muchos más los trabajadores que tienen que subir sobre los 3000 msnm, incluyendo Fuerzas Armadas y Sector Público, por ejemplo, y que no tienen la posibilidad de presentar sus demandas, por lo tanto seguiremos haciendo hincapié y reforzando nuestras propuestas.

DEL PROYECTO DE REFORMA PROPUESTA POR EL GOBIERNO, CUAL ES LA CRÍTICA A LOS SIGUIENTES PUNTOS:

- **Titularidad sindical.**

Titularidad sindical sin ambigüedades, que sea el sindicato el dueño de los beneficios obtenidos, y que cualquier intento por hacerlos extensivos pase obligatoriamente por ser socio del sindicato que negoció. Fin a los grupos negociadores, incentivo a la sindicalización.

- **Derecho a huelga efectivo.**

Derecho a huelga efectivo, nuevamente como la palabra lo dice, sin dobles lecturas, huelga efectiva, sin reemplazos, porque es la ÚNICA herramienta que nos devolverá los derechos que nos fueron usurpados y con la cual podremos reivindicar la dignidad de los trabajadores de este país. Y agregar que con derecho a huelga efectiva podremos ir destrabando y eliminando los enclaves de la dictadura en materia laboral.

- **Piso mínimo de negociación**

El piso mínimo garantizado, y con reajuste incluido. No se descubre nada nuevo. Otro derecho muy anhelado, que también fue arrebatado en forma arbitraria, todos quienes hemos negociado sabemos cuánto tiempo de la negociación se pierde tratando de mantener lo que ya se había logrado en negociaciones anteriores, incluso en algunos casos negociaciones con huelga incluida, huelgas que derivaron en despidos de trabajadores por represalia, conductas muy utilizadas en las empresas. Entonces es inconcebible que después de todo tenga que negociarse nuevamente. Acá apelamos no solo a

términos cuantitativos de negociación, esto tiene una connotación incluso valórica.

¿Crees que esta reforma será la más indicada para el país o habrá que seguir luchando por conseguir el ingreso de otros puntos, cuáles serían estos?

Esta reforma solo debe marcar un punto de partida, insistimos en un cambio completo al actual Código del Trabajo. Si tengo que resaltar un punto de interés, sin dudas que para nuestro sector, sería fundamental incluir ahora la negociación ramal, de solo pensarlo se vienen a la cabeza el impacto que ello generaría para nuestro sector, independiente de los alcances económicos que se pueden obtener también sería una verdadera inyección para lograr la tan sentida unidad que requerimos como trabajadores de este país, y que este modelo económico maldito nos ha llevado a distanciarnos y desconocernos como chilenos de una misma clase, sería un importante punto de inflexión para el

reencuentro de las mismas ideas, una misma causa. Ahora para lograr eso, también depende de nosotros.

¿La FMC pretende radicalizar sus acciones en caso que esta reforma se apruebe como está o seguirá un camino dialogante?

Parte del trabajo como FMC es poder llegar a ser una organización con características definidas y claras en los diferentes procesos en que nos toque participar y frente a este proceso de Reforma Laboral, en particular, nuestra postura es clara: ninguna acción o medida debe ser excluyente de la otra. Para eso tenemos que trabajar, muy arduamente, recalco: “ninguna acción podemos descartarla a priori”. Este tema es muy conversado dentro de la FMC, lo rescatable es que tenemos mucha concordancia como sector de que si nos lo proponemos fácilmente podemos actuar en diferentes frentes. La capacidad de dialogo está demostrada largamente, y la otra forma, la movilización, quedó demostrado el 9 de abril 2013 que también es un camino viable, solo



requiere el trabajo y la convicción. A ello puedo agregar un detalle con mucha fuerza, los trabajadores socios de los sindicatos bases de esta federación no tienen problemas en movilizarse y llegar a paralizar las faenas, eso está demostrado, donde tengo mis dudas fundadas es, si nosotros, los dirigentes, estamos dispuestos y convencidos de paralizar y movilizarnos.

¿La FMC realizará algún trabajo parlamentario para conseguir que sus puntos sean escuchados?

Como FMC también conformamos una coordinadora minero metalúrgica donde aunamos criterios e ideas y también fuerzas con otras organizaciones del sector:

- CONFEMIN
- FESUC
- CONTRAMET
- CTC
- FEDERACION DEL CEMENTO
- HUACHIPATO
- FEDERACION DE HIERRO

- FEDERACION DE TRABAJADORES DE CENTROS ASTRONÓMICOS
- FEDERACIÓN DE SQM
- ETC.

Y desde ahí estamos participando en la discusión tanto a nivel ejecutivo como legislativo. También lo hicimos participando activamente en la discusión del tema AFP, llegando incluso a exponer nuestros puntos de vista ante la Comisión Bravo.

¿Cuál es tu apreciación de la nueva ministra del trabajo Ximena Rincón, crees que podrá escuchar a todos los sectores para sacar adelante este proyecto?

La evaluación de la Ministra Rincón es muy prematuro hacerla. Ya se han hecho las gestiones para tener una entrevista con ella, creemos que una vez concretada esa reunión tendremos antecedentes como para hacernos una idea de cuál es su postura referente al impulso de esta reforma y otros temas que son de interés para nuestro sector.

Como presidente de la FMC, ¿crees que el trabajador minero conoce, le interesa lo que se está legislando en materia laboral?

Más que conocer la reforma en detalle, lo que vemos en nuestro sector no es más ni menos que lo que ocurre con la mayoría de los trabajadores de este país, un desencanto, desconfianza, desinterés, la poca credibilidad, en quienes son sus representantes. Me refiero en el sentido más amplio de la palabra, sean estos representantes políticos, gremiales, sociales, eclesiásticos, de justicia, etc. Pero lamentablemente esta conducta de meros espectadores nos lleva a ser poco o nada participativos, y dejamos sin control a quienes tienen en sus manos nuestros derechos, nuestros anhelos, dejamos en manos de otros, temas tan relevantes como una Reforma Laboral.

El llamado es a exigir de quienes somos representantes una postura más activa, a inmiscuirnos sin temor, en temas relevantes, dejar de ver la política como un actor negativo, no quedarnos solo con la idea de política partidista.

Los dirigentes sindicales estamos



obligados a ser actores relevantes del acontecer de este país, es culpa nuestra que no se nos considere como queremos en la discusión de esta reforma, y seguramente de cualquier otro cambio que sea necesario. Pero, para allá tenemos que encaminarnos, tendremos que volver a ser una clase trabajadora con la fuerza necesaria para pelear por nuestras reivindicaciones tanto laborales como también de derechos, y eso, las generaciones más nuevas lo están requiriendo, incluso me atrevo a decir: las generaciones más nuevas nos están demostrando el camino, depende de nosotros sentirnos más incluidos y participes de los cambios que requiere este hermoso Chile en su conjunto.

GUSTAVO TAPIA CAMPOS

54 años – vive en Arica

Presidente de FMC por el periodo 2014 al 2017

(Presidente en el periodo anterior)

Procede de la Minera Cerro Colorado, BHP Billiton (Iquique)



LA ERGONOMÍA, DISCIPLINA CIENTÍFICA AL SERVICIO DE LA MINERÍA

En los últimos cincuenta años, la irrupción de nuevas tecnologías ha sido explosiva, lo cual ha traído consigo un cambio importante tanto en los diferentes puestos de trabajo y en su organización, como también en el rol del hombre en los procesos productivos y sus relaciones con el entorno.

La incorporación masiva de estas nuevas tecnologías en los procesos, ha respondido en muchas ocasiones a una real necesidad de innovación y de mejorar la eficiencia de los sistemas, sin embargo para la incorporación de estas nuevas tecnologías no siempre se ha considerado realizar estudios ni ha habido una preocupación por conocer el impacto que ésta tendrá en el sistema, entendiendo por esto tanto su impacto y consecuencia al interior de la organización como exterior, lo que ha significado en el mejor de los casos una subutilización de la nueva tecnología con pérdidas tanto económicas como sociales que esto implica.

La situación laboral en el ámbito de la gran minería de nuestro país no está ajena a esta realidad, en la actualidad hemos podido identificar una introducción sostenida de nuevas tecnologías especialmente relacionados con la informática y la automatización de procesos y servicios en cada una de sus áreas.

La Ergonomía, como disciplina científica, tiene el objetivo adaptar el trabajo al hombre, es decir, diseñar los sistemas y organizaciones de trabajo considerando las reales capacidades, aptitudes y características físicas, psicológicas, sociales y culturales de la persona, de tal forma que éste sea capaz de operar eficientemente los sistemas, considerando su armónico desarrollo personal y profesional, evitando un desgaste inadecuado o desproporcionado, tanto físico como mental; lo anterior aplicado a la minería, lo podemos asociar claramente al rendimiento, efectividad en el combate así como también el bienestar y la seguridad de todos los trabajadores.

Uno de los factores importantes a considerar en minería, claramente es la prevención en torno a sus acciones, tanto administrativas como operativas, evitando de esta forma el no cumplimiento de los objetivos, así como accidentes laborales y enfermedades de origen ocupacional en sus integrantes. La Ergonomía comprende el estudio de los siguientes factores de riesgo, que claramente pueden estar presentes y que puedan afectar al sistema:

- **Factores asociados a Exigencia y Carga Física:** *constituido por las exigencias del puesto de trabajo que demandan un esfuerzo adaptativo fisiológico, reflejado en mayor gasto energético y con modificaciones del metabolismo.*
- **Factores de Exigencia y Carga Ambiental:** *que corresponde a la presencia, en los puestos de trabajo, de agentes ambientales que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, su bienestar y su equilibrio fisiológico.*
- **Factores de Exigencia y Carga Mental:** *es la exigencia del puesto de trabajo que demanda esfuerzos adaptativos del sistema nervioso y de la estructura psico-afectiva del trabajador. (Afectivas y cognitivas).*

Francisco Javier Urra Riveros
Psicólogo Laboral - Magister en Ergonomía.
Diplomado en Salud Ocupacional
Certificado en Ergonomía y Factores Humanos,
Escuela de Salud Pública de la Universidad de Harvard.
Ps.ergo.furra@gmail.com



- **Factores organizacional:** son las exigencias del puesto de trabajo derivadas de la organización y diseño de la labor y su entorno psicosocial. (sistema de turnos, organización del trabajo y factores psicosociales).

La Ergonomía, se puede comprender como un enfoque que pone las necesidades y capacidades humanas como el foco de diseño de sistemas tecnológicos. Su propósito: asegurar que las personas y la tecnología, trabajen en completa armonía, manteniendo los equipos y las tareas en acuerdo con las características humanas. Con el surgimiento de la Ergonomía como disciplina científica, y los avances en el estudio de las diversas actividades laborales, la ergonomía comprenderá los respectivos sistemas, integrados principalmente por tres elementos: el Hombre, la Máquina y el Entorno, los cuales constituyen la unidad básica de los diversos sistemas en sus respectivos procesos.

- **La persona:** entendida como el eje de toda actividad laboral, pues sólo a través de su actividad es posible lograr los objetivos, debe ser considerado como una unidad bio – psico – social - espiritual, de allí que el estudio de la actividad laboral debe considerar los aspectos físicos, biológicos, sociales, culturales, antropológicos y psicológicos como un todo integrado e interdependiente.
- **La Máquina:** Conjunto de los sistemas instrumentales y dispositivos técnicos a través de los cuales la persona ejerce su acción. La ergonomía considera la evaluación y estudio del diseño de equipos, herramientas, máquinas, procedimientos e instrumentos y su adecuación a las condiciones físicas, culturales, educacionales, sociales y psicológicas del trabajador.
- **El Entorno:** corresponde al estudio del medio físico, social y organizacional, tanto mediato como inmediato, que rodea la actividad laboral. Es considerado como un conjunto de factores que condiciona no sólo la conducta de las personas, sino el funcionamiento del conjunto del sistema de trabajo.

El enfoque ergonómico para el estudio de los sistemas se caracteriza también por ser una aproximación multidisciplinaria; que comprende el trabajo humano como un fenómeno complejo, que no puede ser abordado sin considerar diferentes disciplinas. De allí que haya desarrollado un cuerpo teórico que integra los conocimientos y avances de diversas ciencias, tales como la fisiología, la medicina del trabajo, la ingeniería, el diseño, la psicología entre otras. Será la interdisciplinariedad de la ergonomía

su principal fortaleza, como también uno de sus principales desafíos, ya que no se trata sólo de una suma aritmética de las diferentes aproximaciones y/o disciplinas, sino más bien la integración coherente de métodos y técnicas en función del sistema, y que permitan dar cuenta en forma integral de lo que realmente sucede en el sistema de trabajo como un todo y con cada uno de sus componentes en particular; y para que efectivamente se dé la interdisciplinariedad, se deben cumplir dos condiciones: Un cuerpo de conocimientos y un lenguaje común al conjunto de las disciplinas que la componen, de tal forma que los diferentes especialistas pueden ser interlocutores válidos entre ellos; y que los diferentes especialistas hagan esfuerzos reales en busca de esta unidad, dejando de lado los intereses personales y los propios de cada disciplina; es decir, considerar a la Ergonomía como una disciplina autónoma y no formando parte de las diferentes disciplinas de origen. Los objetivos de toda intervención ergonómica se orientan a mejorar las condiciones de trabajo, adaptando



Inmobiliaria PY

Sindicato N° 2 Los Bronces



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

el trabajo al hombre y en segunda instancia adaptando al hombre al trabajo, lograr un aumento del rendimiento global del sistema de trabajo, mediante la identificación de los disfuncionamientos del sistema que limiten su rendimiento y/o que causen daño a alguno de sus componentes; efectuar las correspondientes acciones correctivas surgidas del análisis de las disfunciones del sistema.

La Ergonomía utiliza diversos enfoques en distintas miradas a los sistemas, a nivel particular: los Sistemas:

Humano - Máquina: Ergonomía de Hardware, entendida como el diseño de interfaces entre personas y máquinas.

Sistema Humano - Entorno: Ergonomía ambiental, relativa al diseño de interfaces entre las personas y su entorno.

Sistema Humano - Software: Ergonomía Cognitiva, que alude al diseño de interfaces entre el ser humano y el software.

Sistema Humano - Tarea: Diseño ergonómico del trabajo, que se ocupa del diseño de interfaces entre la persona y su tarea.

Y a nivel Global el **Sistema Humano – Trabajo:** Diseño de interfaces entre las personas y la organización. La Ergonomía



debe considerar y tener en cuenta a las personas y sus requerimientos tanto cuando se diseñan y desarrolla objetos, instalaciones, sistemas y/o ambientes, se desarrollan procedimientos que las personas deberán aplicar o desarrollar en sus actividades y cuando se estudia y evalúa objetos, instalaciones, sistemas y/o ambientes que involucran o afectan a las personas.

CONCLUSIONES El estudio de los factores de riesgos identificados en cada uno de los sistemas en el lugar de trabajo es una parte muy importante dentro del campo de la Ergonomía, y será de vital importancia contar con los conocimientos en esta disciplina con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades, optimizar el rendimiento de los sistemas. Es necesario además considerar un exhaustivo análisis de cada uno de los puestos de trabajo, considerando su importancia para identificar los riesgos ergonómicos a los cuales están expuestos los trabajadores. Finalmente, aplicar y considerar a la ergonomía en etapas de planificación, reestructuración, arquitectura e instalaciones, acondicionamiento de los puestos y áreas de trabajo, en la organización de tareas, en un sistema de procedimientos ayuda enormemente a: simplificar las tareas, aumentar la buena comunicación, reducir la fatiga física y mental, disminuir el stress, minimizar el riesgo de enfermedades profesionales, mejorar la calidad y rendimiento del trabajo.



LA PANDERETA

ESCUELA SINDICAL NOVEMBRE 2014.





ESCUELAS SINDICALES, ESPACIO PARA DEBATIR Y CONSTRUIR.

Entrevista a Jorge Gallo V, Director de Comunicaciones SN2.

Las escuelas sindicales son el espacio íntimo en donde el directorio puede encontrarse directamente con las bases, dar a conocer sus objetivos y profundizar en cada uno de ellos. Establecer vínculos de conversación con los trabajadores y contestar las inquietudes que se han generado desde el desarrollo de la gestión.

También es un espacio de reflexión, en donde cada trabajador asistente puede conocer de historia sindical, economía, legislación laboral, realidad social y política. Elemento que le permitirán comprender la importancia de la acción gremial y la relevancia de tener una activa participación en la organización.

Jorge Gallo V, primer director de SN2, cumple su primer periodo encargado además, de las comunicaciones. Nos entrega su particular visión de las escuelas sindicales y los objetivos que SN2 se plantean para este año 2015.

¿Qué entiendes por escuela sindical?

Lo que tratamos de hacer aquí en el sindicato es tener asambleístas con más conocimiento y más participativos. En lo particular creo que una escuela sindical debería ser un taller en donde nosotros potenciemos futuros líderes y tratar de educarlos en materias

sindicales.

¿Qué temas debería incluir una escuela sindical?

Creo que habría que integrar los temas que hoy en día están en la agenda pública, la Reforma Laboral, el tema de las enfermedades profesionales, ese tipo de temas.

¿Tú crees que el trabajador de Los Bronces está consciente de la utilidad de una Escuela Sindical?

Creo que la atención está puesta en otros temas como país, temas que en estos últimos meses han salido a descubierto. Este directorio ha motivado a nuestros socios a re encantarse y participar en temas sindicales.

¿La efervescencia social de los últimos años no ha despertado el interés de los trabajadores en participar de estos espacios?

No como hubiésemos querido, también la culpa es nuestra (del directorio), al no tener interacción con otros sindicatos, hemos hecho el intento de hablar con nuestros pares pero la actividad sindical interna, necesita mucho tiempo. Por el lado de los trabajadores, vivimos en nuestra burbuja de Los Bronces, abocados a nuestros propios problemas.

Por otro lado, como Sindicato estamos trabajado en conjunto con la FMC para unir fuerzas en torno a temas comunes.

¿Cuál es la evaluación que hacen respecto a las dos escuelas realizadas el año pasado?

Fue una experiencia muy enriquecedora. Los temas tratados fueron pinceladas de contingencias actuales, creo que para las próximas escuelas deberíamos ser un poco más críticos, meter el dedo un poco más en la llaga, lograr más debate. Invitar gente que tenga representatividad de los turnos y que sirvan de nexo para la próxima negociación colectiva entre esta directiva y nuestras bases.

¿Han podido recoger opiniones de los trabajadores respecto de las escuelas del año pasado?

Les pareció bastante bien, el lugar muy bonito y acogedor. Claro que existieron detalles que debemos ir mejorando con cada experiencia y opinión de nuestros socios.

En los temas propuestos, hubo muchos que les llamaron la atención sobre todo el tema de la historia de las organizaciones sindicales. Había gente que no tenía mucha noción acerca de la historia.

¿Cuáles son los objetivos de la escuela sindical para este año 2015?

Mi visión personal para este año, creo que deberíamos comenzar a adelantarnos un poco a la negociación colectiva, a pesar de que falta mucho tiempo, debemos comenzar a visualizar qué trabajadores nos podrían comenzar a aportar en este proceso, que sean un nexo entre las bases y nuestra directiva. Que podamos hacer fluir la información por medio de ellos y poder retroalimentar la información de lo que están pensando las bases.

¿Cuántas escuelas realizarán?

Tenemos pensado realizar 2 escuelas este año, una por semestre. Por ahora las fechas pueden variar pero una será en Julio y la otra en Octubre, en el Centro Vacacional El Palomar de la CCAF Los Andes (San Felipe, V región).

Sin duda que uno de los temas principales a tratar durante esta escuela es la Reforma Laboral, para ello en esta revista la repasamos desde la perspectiva de nuestro gremio minero y la visión de los expertos en temas de legislación laboral.

¿Cómo fue el rol de las mujeres en la escuela sindical?

Ellas fueron muy participativas, por lo mismo creo que faltó en la escuela integrar temas relativos al trabajo de la mujer minera o dentro de las faenas de turno, pero en general tuvieron muy buena participación. Deberíamos integrar temas de la mujer y aumentar las invitaciones a nuestras compañeras.

Katherine Avila.

Operadora de camiones, grupo 3.

Llevo tres años en la empresa. Participar de esta escuela sindical fue muy enriquecedor, aprendí cosas de las cuales era muy ignorante, en temas de historia sindical de nuestro país. Muy satisfactorio el curso y la experiencia.

Me gustaría mucho que, aparte de las personas que tuvimos la suerte de participantes en esta escuela, puedan ampliar a todos los colegas del sindicato. Volvería a participar encantada de otra escuela sindical.



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

- ✓ Planes sin adecuación anual.
- ✓ Venta de bonos y reembolsos Web.
- ✓ Atención de un ejecutivo en tu lugar de trabajo.
- ✓ Prestadores a nivel nacional.
- ✓ 15% de descuento en todos los Complementos Consalud.

PARA MAYOR INFORMACIÓN COMUNÍCATE CON:

Claudia Sanhueza // claudia.sanhueza@consalud.cl // cel. 95418622
Franklin Vallejos // franklin.vallejos@consalud.cl // cel. 96544669



CLINICA DENTAL SN2: NUESTRA CLÍNICA



TIPS DE SALUD DENTAL DE TU CLÍNICA

La salud dental preventiva es la única manera de evitar intervenciones profundas durante la adultez.

Aprender a cuidar la boca, no reviste dificultad, sino más bien tiempo y dedicación. Cuidar las piezas dentales, las encías y la alimentación son los pasos que nos encaminan a un mejor futuro.

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





Actualmente, Caja Los Andes es la CCAF más grande de su industria, con más del 52% de participación en el mercado. Gracias a su gestión, se ha convertido en un aliado estratégico de empresas públicas y privadas, entregando beneficios sociales y financieros a los afiliados activos y pensionados, generando un impacto positivo en su bienestar y calidad de vida. Hoy en día, después de un gran trabajo de generación de lazos y confianza, específicamente con el sindicato n° 2 Los Bronces, ha desarrollado una estrecha relación, dando así la posibilidad de beneficiar permanentemente a todos sus trabajadores asociados.

En esta oportunidad entrevistamos a Geraldine Muñoz, Subgerente de Empresas Corporativas, quien nos contará mayores detalles respecto a Caja Los Andes y su relación con sus afiliados.

Geraldine, podrías contarnos ¿qué es una Caja de Compensación?

Las Cajas de Compensación son entidades de derecho privado, sin fines de lucro y con patrimonio propio, creadas para entregar bienestar social a los trabajadores. Estas entidades otorgan beneficios, servicios y productos a sus afiliados, que en su mayoría son de carácter gratuito. También proporcionan algunos productos financieros y otros que se costean, total o parcialmente, con aportes de los afiliados y en algunos casos, de las empresas. Son parte del sistema privado de seguridad social y están supervisadas por la Superintendencia de Seguridad Social.

¿Por qué una empresa debería afiliarse a una Caja de Compensación?

Que una empresa se afilie a una Caja de Compensación, significa que sus trabajadores pueden acceder a una importante parrilla de beneficios sociales orientados a distintas temáticas como la salud, educación, apoyo

social, recreación y turismo, entre otros. Además de poder optar a una serie de servicios como la utilización de la infraestructura de la Caja (salas de reuniones, salas de capacitación, auditorios, anfiteatro, etc.); el servicio de recaudación de cotizaciones previsionales y la utilización de los centros vacacionales y recreacionales para diversos eventos.

¿Por qué es un plus estar afiliado a Caja Los Andes?

Caja Los Andes, cumple su rol como entidad de seguridad social, otorga beneficios sociales con eficiencia y gran creatividad adaptándose no solo a las necesidades diversas de sus afiliados, sino que a los cambios producidos en la industria y en el país. Es así como la Política de Beneficios Sociales desarrollada por la Caja, ha estado siempre orientada a minimizar las brechas de acceso a servicios sociales. Esta política además ha sido un complemento a las coberturas ya disponibles mediante los sistemas

previsionales tradicionales, público y privado.

Para nosotros nuestra misión como Caja Los Andes es contribuir al pleno desarrollo de los trabajadores y pensionados afiliados y de sus respectivos grupos familiares, proporcionando soluciones y beneficios sociales que mejoren su bienestar y calidad de vida.

¿Qué relación tiene el Sindicato N°2 hoy con Caja Los Andes?

Caja Los Andes y el Sindicato N°2 Los Bronces, han logrado establecer una estrecha relación que da como resultado una comunicación fluida y empática de las necesidades de sus trabajadores asociados, y nos ha permitido como entidad de seguridad social, poder comunicar nuestros beneficios para conocimiento colectivo de sus socios.



Panoramas

Si te cambia la *Cara*
es porque está mejorando
tu *Vida*

Descuentos Caja Los Andes

Disfruta junto a tu familia de las mejores películas con nuestros convenios en los cines más importantes del país.

✓ Cine a **\$2.000**

CINE
Hoyts

CINEMARK®

Conoce más convenios en cajalosandes.cl



Para que juntos vivamos mejor.

f t Sucursales 600 510 0000 #PorMiBienestar

**Caja
Los Andes**
SOMOS CChC

Máximo 4 entradas por afiliado o carga por Mes. Descuento para películas 2D. Para obtener el descuento presenta tu cédula de identidad en caja junto con el código que recibas en tu celular. No acumulables con otras promociones. No válido para películas con restricción del distribuidor. Conoce las regiones donde tenemos nuestro convenio en los mejores cines y disfruta tu película a un precio único.