

Antawara

REVISTA

Publicación Oficial Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida

Edición N° 53 / abril de 2023 / www.sindicatoescondida.cl



NO SEREMOS MEROS ESPECTADORES ANTE LA AUTOMATIZACIÓN EN EL TRABAJO, PORQUE TENEMOS MUCHO QUE DECIR Y DEFENDER.

Estamos robusteciendo nuestros pilares para la próxima negociación colectiva.



MEDIO CENTENAR DE SOCIOS Y SOCIAS INTEGRAN LA RAMA DE PADEL DEL CLUB DEPORTIVO ESCONDIDA

El 29 de abril del año pasado se creó formalmente la Rama de Padel del Club Deportivo Escondida, con la realización de un mini campeonato interno desarrollado en las instalaciones del Club Llacolén.

La rama de esta nueva disciplina deportiva, similar al tenis, cuenta con una directiva que preside el socio y compañero Diego Flores Fernández, mecánico del área de Mantenición Mina, Taller 797, quien es secundado por Antonio Olivares Roco, en tesorería (mecánico de área Perforadoras), y por Andrea Castillo Véliz, como secretaria (quien pertenece a Operación Mina).

Actualmente son 51 las socias y socios que practican este deporte, todos ellos pertenecientes a los turnos N y Q de distintas áreas, quienes se reúnen en las instalaciones del Club Llacolén los días viernes, a las 10:00 hrs. y a las 17:00 hrs., en periodo de descanso de turno, para entrenar e ir perfeccionándose en el juego.

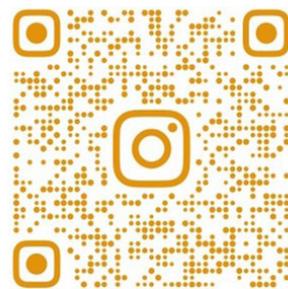
Con el aporte del Club Deportivo Escondida se concretó un convenio para el arriendo de las canchas, así como también se dispone de profesores para que enseñen las técnicas y normas del juego a los

socios y socias que se incorporan a la práctica de esta actividad física.

Para quienes deseen integrar la Rama de Padel

Por el momento, quienes deseen integrarse a la Rama de Padel, deben ser trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los turnos N y Q, y cancelar una cuota mensual de 10 mil pesos, descontada por el Deportivo Mel, situación que se mantendrá hasta que se concrete el proyecto de construcción de unas canchas de Padel en el Complejo Escondida, pudiendo entonces integrarse a las familias.

Para formar parte, los interesados deben inscribirse acudiendo a la sede del Deportivo o tomar contacto mediante el número de fono celular +56 987329149. También se puede seguir las actividades que se realizan usando el código QR adjunto a esta nota, el que lleva al perfil de Instagram de la Rama de Padel. ■



@PADEL_MEL_

ÍNDICE

- 04 Composición del directorio para el periodo 2022-2025.
- 06 La inclusión femenina avanza en el directorio de nuestro sindicato.
- 11 Nuestro sindicato se prepara para abordar la automatización en la minería.
- 13 Intensas gestiones desarrolló el directorio para superar problemas e incidentes que marcaron el año 2022.
- 15 De la Jornada de 8 horas 3 cubren el sueldo y 5 quedan como ganancia para la empresa.
- 18 Detalles del acuerdo con la empresa para garantizar la higiene y seguridad en las operaciones.
- 21 Jorge Schumacher Cantillana, exdirector cuyo compromiso y acción sindical debe inspirar a las nuevas generaciones del sindicato.
- 23 Mujeres: 113 años en la lucha por la emancipación, igualdad y dignidad.
- 26 Actividad física para una vida plena y saludable
- 27 Una larga historia familiar es la base de la rama de judo del deportivo Escondida.
- 29 Alex Saavedra Neira y su sólido compromiso con la inclusión femenina en la minería.
- 30 Hija de socio lidera emprendimiento de vestuario que busca cuidar del medioambiente.

REVISTA ANTAWARA N° 53

CRÉDITOS:

Publicación oficial del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda.

Cuenta con edición impresa y digital que se distribuye de manera gratuita a todos sus socios y socias.

COMITÉ EDITORIAL:

Directorio del Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida Ltda.

PERIODISTA A CARGO:

Héctor Araya Gálvez.

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN E IMPRESIÓN:

El Norte Impresores

CONTACTOS Y SUGERENCIAS:

Jaime Thenoux Ciudad

jaime.thenoux@sindicatoescondida.cl

Teléfono +569 95417969

EDITORIAL



2022 fue un año que tras nuestro exitoso proceso de negociación colectiva de 2021 y que en la transición hacia la normalidad post pandemia, se nos aparecía como de tranquilidad y armonía para entregar lo mejor de las Patas y Patos Negros en bien de los resultados de la compañía y para el crecimiento de la economía chilena, no obstante ello, gradual y casi coincidentemente con conocerse los extraordinarios e históricos niveles de ganancias de Minera Escondida del año fiscal que concluía, de 4.580 millones de dólares, la tranquilidad que anticipábamos se vio amenazada y tuvimos que acudir a la unidad, compromiso, profesionalismo y fortaleza de nuestro Sindicato y de sus asociados y asociadas para sortear las dificultades y problemas que se nos cruzaron en el camino.

Sucesivos incidentes por fallas en equipos y un hundimiento de terreno en la rampa PL1, pusieron en real riesgo la integridad física, salud y la vida de algunos de nosotros, constituyendo ser los hechos más graves dentro de una serie de incumplimientos y vulneración de derechos que se reiteraban, situaciones que al culminar el año llegaron a su fin tras el desarrollo de una serie de múltiples acciones materializadas por el Directorio a nivel de jefaturas y directivos superiores de la empresa, así como también de aquellas autoridades de gobierno y de los servicios públicos con pertinencia en la fiscalización y atención de los problemas que enfrentábamos.

Fue así que casi al concluir noviembre de 2022, el domingo 27 de ese mes, logramos llegar a un acuerdo histórico con Minera Escondida, en que la empresa se hizo cargo de los distintos requerimientos que los socios y socias hicieron en las asambleas, con una serie de medidas concretas y verificables para el mejoramiento de la higiene, seguridad y vida de todos nosotros, mediante un programa de inspección conjunta entre el sindicato y la empresa de todas las áreas de trabajo, a fin de constatar las condiciones y levantar las observaciones para su pronta corrección.

Un hecho de similar relevancia fue el proceso de renovación del Directorio para el periodo 2022 – 2025, tras el cual hoy contamos con una crecida presencia femenina, al sumarse al trabajo que ya desarrollaba desde el periodo anterior la directoria Rosa Moya Moya, la nueva directora Johanna Arriagada Reyes.

Con respecto a este punto, debemos reconocer y agradecer al exdirector Jorge Schumacher Cantillana, quien tomó la decisión voluntaria de no re-postularse, después de 9 años de entrega de un trabajo de calidad a nuestra organización, tiempo en que tuvo un decidido y total compromiso con el bienestar de socios y socias y con los destinos de nuestro sindicato.

En cuanto al año 2023, nos abocaremos preferentemente a la preparación y planificación del proceso de negociación colectiva de 2024 y a capacitarnos y prepararnos para enfrentar de la mejor manera el proceso de automatización que BHP decidió introducir en sus operaciones en Chile.

Esta rápida visión a lo que fue 2022 y de lo que el futuro nos depara, no puede terminar si reconocer la férrea unidad, compromiso y confianza que cada una de las socias y socios le brindaron una vez más a su Directorio. Muchas Gracias.

Directorio
Sindicato N°1 de Trabajadores de Minera Escondida



Jaime Thenoux C.
Tesorero



Johanna Arriagada R.
Directora



Juan Rivas F.
Director



Marco Tapia V.
Director



Patricio Tapia L.
Presidente



Rosa Moya M.
Directora



Sebastián Liberona C.
Secretario

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO PARA EL PERIODO 2022-2025

El proceso de renovación del Directorio para el periodo 2022-2025, tuvo como corolario un nuevo paso histórico desde la perspectiva de la inclusión femenina en el mundo del trabajo en igualdad de derecho y condiciones que los hombres, al resultar electa directora la socia y compañera Johanna Arriagada Reyes, después de que en la renovación del 2019 había alcanzado tal distinción la socia y compañera Royá Moya Moya, quien esta vez fue reelecta directora.

El proceso eleccionario

El proceso de renovación comenzó el viernes 9 de septiembre con la apertura de las inscripciones para ser candidatos o candidatas, cerrándose el plazo el lunes 26 del mismo mes con un total de 20 socios y socias inscritos.

Los nombres de quienes se postularon al directorio son los siguientes: Carlos Ismael Seura Brizuela, Rosa Alejandra Moya Moya, Sixto Fernando Mancilla Ulloa, Jaime Enrique Thenoux Ciudad, José Ja-

vier Contador Guerra, Juan Manuel Calderón Castillo, Guillermo Orlando Barraza García, Patricio del Rosario Tapia Lazo, Pablo Ignacio Vidal Centonzio, Sebastián Felipe Liberona Carmona, Bernardo Mateo Cortés Pardo, Johanna Alejandra Arriagada Reyes, Silvana Paola Mardones Pino, Marco Antonio Tapia Vergara, Marco Antonio Encina Encina, Juan Luis Rivas Flores, Rodrigo Alejandro Pastén Ángel, Ángel José Benani Lillo, Carlos Alberto Poblete García y Omar Joel Quiroga Jorquera.

Y así, tras concluir la etapa de inscripciones, el proceso de votación se desarrolló entre el jueves 29 de septiembre y el lunes 3 de octubre, mediante modalidad virtual (no presencial) en la plataforma en internet de la empresa CloudComunicaciones, la que contó con la respectiva autorización de la Inspección del Trabajo.

Votos obtenidos

El escrutinio de los votos, realizado en forma automática e instantánea al emplearse un sistema computacional, y que fue transmitido vía Zoom para que pudiera ser presenciado en el lugar en que se hallara cada socio o sica, arrojó los siguientes resultados para cada uno de los directores y directoras electas:

Patricio Tapia L., 1.519 votos, equivalentes al 14,85% de total de votos

Jaime Thenoux C., 1.222 votos, equivalentes al 11,94% del total de votos

Marco Tapia V., 1.113 votos, equivalentes al 10,88% del total de votos

Sebastián Liberona C., 1.052 votos, equivalentes al 10,28% del total de votos

Juan Rivas F., 819 votos, equivalentes al 8% del total de votos

Rosa Moya Moya, 548 votos, equivalentes al 5,36% del total de votos

Johanna Arriagada R., 547 votos, equivalentes al 5,35% del total de votos.

Conformación de la mesa directiva

Concluida la votación, el nuevo directorio se constituyó formalmente, de acuerdo a como lo establecen los estatutos del sindicato, en una reunión que se efectuó en la sede sindical de Antofagasta el martes 4 de octubre, quedando conformada la mesa directiva con los cargos, funciones y responsabilidades que se mencionan a continuación:

Patricio Tapia Lazo, Presidente, integrante de la Comisión de Salud y Egresos Especiales y encargado de la Parcela Pan de Azúcar.

Sebastián Liberona Carmona, Secretario, integrante de la Comisión de Salud, Informática y Estadísticas.

Jaime Thenoux Ciudad, Tesorero, director de revista Antawara y encargado de la Parcela Pan de Azúcar.

Marco Tapia Vergara, Director, encargado de Promoción y Ascensos, de Servicio a las Personas y Transportes, de Comunicaciones y jefe de funcionarios del Sindicato.

Rosa Moya Moya, Directora, integrante Comisión Decreto Supremo 28 y Enfermedades Profesionales, y de Egreso Plan Salud.

Johanna Arriagada Reyes, Directora, integrante Comisión de Salud y de Decreto Supremo 28 y Enfermedades Profesionales.

Juan Rivas Flores, Director, encargado de Impacto de la Automatización en Gestión Productiva.

Sostenido apoyo de las bases

Cabe señalar que de los actuales integrantes del Directorio, cinco han contado con el respaldo sostenido de las bases de socios y socias en las votaciones para que continúen integrando el órgano rector del sindicato.

Es así como el actual presidente, Patricio Tapia L., ocupó por primera vez el cargo de director en el proceso de renovación del año 2007, para, posteriormente, ser electo presidente del Directorio en las votaciones para el periodo 2013 a 2015, siendo reelecto como tal de manera continua desde esa fecha hasta el presente, liderando la organización duran cuatro periodos consecutivos.

Otros dos de los actuales directores, Juan Rifas F. y Jaime Thenoux C., han desempeñado el cargo de directores desde las elecciones de renovación de cuerpo directivo realizadas el año 2013, manteniendo la preferencia de las bases para que continúen como tales de manera continúa durante estos últimos 10 años.

A su vez, el director Marco Tapia V., fue electo por primera vez en las votaciones de renovación para el periodo 2016 a 2018, mientras que Sebastián Liberona C. fue electo por primera vez director en las votaciones del año 2019, siendo reelecto en las elecciones de renovación del año 2022. ■



Johanna Arriagada R. en su trabajo.

LA INCLUSIÓN FEMENINA AVANZA EN EL DIRECTORIO DE NUESTRO SINDICATO

Más allá de las disposiciones institucionales de inclusión con el propósito de que las mujeres puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades de participación en el mundo del trabajo y de la sociedad en general, lo cierto es que las féminas con su propio accionar han provocado la apertura de legítimos espacios de participación basadas en sus propias capacidades de ser y de hacer, en todos los ámbitos, entre los que se cuentan, por ejemplo, la minería, un campo del trabajo que por su rudeza y peso (se mueven montañas y se horadan gigantescos cráteres artificiales) había estado asociado exclusivamente a los hombres.

La dotación de compañeras mujeres crece en Escondida sostenidamente, actualmente es del orden del 27% del total, y lo mismo ocurre, en consecuencia, con el número de asociadas que se van integrando a nuestro sindicato y también al Directorio.

Hasta hace 4 años en el Directorio no había presencia de mujeres, pero tras la renovación de los integrantes en el proceso del año pasado, hoy se cuenta con la presencia de 2 compañeras directoras. Primero fue Rosa Moya Moya, quien en las elecciones de renovación del año 2019 se hizo de un puesto, y luego en la elección de pasada, fue Johanna Arriagada Reyes quien se hizo con el segundo cargo.

Consecuente con este histórico avance de inclusión, revista Antawara abrió sus páginas a la expresión de nuestras dos directoras mujeres.

ROSA MOYA MOYA, LA PRIMERA MUJER EN EL DIRECTORIO

Rosa Moya Moya se incorporó al Directorio en 2019 y fue reelecta en la renovación para el periodo 2022-2025, siendo la primera mujer en la historia del Sindicato que llega a ocupar el rol de directora. También es un hecho histórico el que antes, en 1918, ella fue elegida la primera mujer representante de las bases para para formar parte de la comisión del Sindicato que tuvo la misión de llevar delante de manera exitosa la negociación colectiva de ese año.

Ella es antofagastina de nacimiento, tiene una hija, Sammer, de 22 años de edad, a quien califica como el principal motor en su vida, quien cursa el tercer año de la carrera de terapeuta ocupacional. Junto a su hija destaca a su madre Rosa Moya Morales y a sus cuatro hermanos (dos hombres y dos mujeres) y sus sobrinos Matías e Ignacia.

Tras finalizar sus estudios medios, estudió la carrera de técnico electrónico y cursó un semestre en automatización y control, en Inacap, lo que no finalizó al encontrarse con la barrera de incompatibilidad de tiempo entre el trabajo y vida personal y familiar.

A nivel de uso del tiempo libre, le gusta mucho la música y el canto, lo que realiza con un nivel vocal de gran calidad, motivo por el cual durante años formó e integró el grupo musical D-Mencia, en que participaron sus compañeros y socios del sindicato: de Operaciones Mina Luis, Manuel, Carlitos, Ronald y Sotito; de Mantención Mina, ella y Mauricio, y de Plantas, Rodrigo, actuando en algunas ocasiones en actividades en la mina, como en el pub de Villa San Lorenzo. No ha contribuido con la continuidad de esa formación musical su desempeño en las labores de dirigencia sindical, aunque manifiesta que han estado en conversaciones con parte de ellos para analizar las opciones de volver a reunirse.

Mundo del trabajo

Al incorporarse al mundo del trabajo, su primera ocupación fue a los 14 años de edad, como vendedora en una panadería durante los fines de semana, para más tarde ingresar a través de la empresa contratista Besalco Cerro Alto a desempeñar labores en las instalaciones de Escondida, partiendo desde muy abajo, no obstante contar con un título de mantenedora eléctrica.

Siente orgullo al reconocer que en Escondida se inició como auxiliar de aseo, y que fue avanzando con esfuerzo y trabajo, hasta que el cabo de un tiempo la misma empresa le dio la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, empezando a desempeñarse como mantenedora eléctrica en el taller de Besalco, labores en que ejerció durante 5 años, lo que reconoce como una gran escuela ya que desarrolló sus potencialidades y fue la base de todos los conocimientos que hoy posee.

Y así, el profesionalismo y responsabilidad con que realizó sus labores le abrieron las puertas para pasar a la planta de trabajadores contratados por Escondida, en donde ya cumplió 10 años de servicios, sintiéndose muy bien en la actualidad porque tiene conciencia de que cumplió con la posibilidad y confianza que en ella depositaron, y porque entiende que pertenece a la gran compañía que es Minera Escondida.

Rosa Moya forma parte de Mantención Mina, como mantenedora eléctrica de los camiones Komatsu 960 y 930, en el turno N-2, área en donde llegó a ser líder de mantención, responsabilidad desde la cual le correspondía coordinar las mantenciones que se debían realizar. Reconoce que en el desempeño de su trabajo siempre contó con el apoyo de los compañeros varones, con una abierta dispo-

Rosa Moya M., a la derecha, junto a su hija Sammer.



sición a trabajar y colaborar, en armonía, sin que nadie quisiera demostrar quién era más, primando la idea de hacer el trabajo bien y de sacar adelante las mantenciones, cumpliéndole así a los compañeros de Operaciones Mina, sus clientes, y a las necesidades de la empresa.

Interés en ser parte del Directorio

En cuanto a la motivación que tuvo para ser parte del Directorio, reconoce que siempre ha sido partícipe de la idea de que la balanza esté nivelada y no se cargue para un lado en la relación empresa-trabajador, lo que la inspira a luchar por el respeto de los derechos y deberes de todos y todas las compañeras de trabajo, sintiendo que ha respondido a la confianza de quienes creyeron en ella para que fuera directora, lo que confirma el hecho de haber sido reelecta en las votaciones pasadas, cumpliendo con defender ante la empresa las merecidas conquistas que a lo largo de años de gestión sindical se han alcanzado, dentro de los cuales ella ha estado presente en los últimos 4 años.

Rosa Moya afirma que ella se siente motivada en ayudar en lo que más pueda a los socios y socias, en darles a entender que puedan contar con su sindicato, en que no duden en hablar con los directores o directoras, ya que mientras haya más conocimiento de sus inquietudes mejor les podrán representar y ayudar en la solución a los problemas que se les presenten.

Referente a la inclusión y participación de las compañeras trabajadoras en Escondida, ella recuerda que hace 10 años, cuando se incorporó a la planta de la empresa, las mujeres trabajadoras eran muy pocas, siendo ella la primera y única mujer en los talleres, y que la relación entre trabajadores y trabajadoras se ha visto marcada porque los compañeros varones han tenido el suficiente criterio para relacionarse de manera armoniosa y respetuosa con las compañeras nuevas que se han incorporando al trabajo.

Si bien las relaciones entre pares son buenas, ella reflexiona que se debe seguir aprendiendo unos de los otros, los hombres aprender de las mujeres y las mujeres de los hombres, que se debe continuar en la senda de entender que la mujer tiene la capacidad y los conocimientos para desempeñar roles laborales que antes eran asignados solo a hombres, asistiéndoles el derecho a realizarse con plenitud en los diferentes ámbitos y aspectos de la vida laboral y social.

En cuanto a qué cambios o avances se deben producir para avanzar hasta un óptimo nivel de relaciones laborales en general, piensa que deben mejorarse las relaciones entre jefaturas (supervisores y supervisoras), con los socios y socias, entendiéndolo que se debe tener un criterio y un tino para solicitar las cosas de la forma más sencilla y respetuosa, y no dar a entender que se es más o que se está por encima del trabajador y la trabajadora, ya que todas las personas somos iguales y solo tenemos cargos distintos.

La mujer en la sociedad chilena

La mujer en la sociedad actual ha cambiado mucho, piensa Rosa Moya, ya que se ha alcanzado un empoderamiento del que se carecía hace 10 o 15 años, ganándose el derecho a estar en los mismos trabajos que los hombres, obtener la misma remuneración por igual trabajo, realizar los mismos estudios y obtener los mismos títulos, destacando que no por ser mujer se estudia menos o se realiza un menor trabajo y esfuerzo, y que en su caso, siempre se ha sentido una persona y una trabajadora en igualdad con sus compañeros de labores.

En la misma línea, piensa que la sociedad chilena ha ido de menos a más, que cada día la inclusión femenina es mayor, que cada día hay más mujeres en los puestos de trabajo donde antes había solo hombres, lo que implica que la mujer no estaba dormida y que se la podía, y que, por ejemplo,

Rosa Moya M., en una actuación junto a sus compañeros de D-Mencia.



el que mujeres trabajadoras puedan incorporarse a una empresa minera tan grande y de importancia como Escondida, es un gran reconocimiento a la capacidad de las mujeres.

Por último, de la conversación con Rosa Moya, revista Antawara destaca su siguiente pensamiento y sentimiento: “La mujer tiene el derecho y el deber de sus hijos, y tiene la capacidad para salir sola adelante, muchas veces sin la ayuda de una persona al lado. Si se tiene la ayuda de un esposo o de una pareja, bien, pero si no se tiene, como es mi caso, una igual puede avanzar y salir adelante. No necesitamos quedarnos en casa a esperar que alguien nos ayude o nos tienda una mano, por lo que soy orgullosa de las compañeras que al igual que yo trabajan, son mamás y papás y superan la dificultad de trabajar en un turno en que dejas a los hijos e hijas 7 días de lado, en que la mitad del año se está presente en casa y la otra mitad no se está, orgullosa porque con ello conseguimos el sustento del hogar y garantizamos un buen vivir y un mejor futuro para ellos”.

JOHANNA ARRIAGADA REYES Y SU PRESENCIA AMPLIANDO EL LIDERAZGO DE LA MUJER EN EL DIRECTORIO

Johanna Alejandra Arriagada Reyes, es quien en la elección para la renovación del Directorio del año pasado se ganó el derecho de representar a las socias y socios que ven en ella la capacidad de liderazgo, compromiso y decisión para defender sus aspiraciones, siendo la segunda mujer en llegar a esta instancia superior de la organización.

Ella es originaria de San Vicente Talcahuano, Región del Bío Bío. Antes de incorporarse a trabajar como parte de la planta de trabajadores y trabajadoras de Minera Escondida, se desempeñó como administradora hotelera por más de 10 años en la ciudad de Concepción, trasladándose a Antofagasta en busca de nuevos horizontes. Forma parte del equipo de trabajo de la Planta Concentradora Laguna Seca, en donde se desempeña como mantenedora electricista, siendo la única mujer que ha llegado a ocupar ese cargo en esa área, la que considera la planta concentradora más grande del mundo.

Un largo camino para llegar a la cima laboral

Una vez establecida en Antofagasta, en el año 2013, ella comenzó a trabajar como ayudante electricista en construcción y a la vez empezó a estudiar la especialidad de Técnico de Nivel Superior en Electricidad y Electrónica Industrial, obteniendo su título el año 2016, lo que le abrió las puertas para postular a un programa Trainee en Escondida, concluyendo su llegada a la cima laboral el año 2018, cuando pasó a tener contrato indefinido en la compañía.

Para desarrollarse personal y profesionalmente, Johanna Arriagada ha realizado diversos estudios y capacitaciones, partiendo el año 2003 cuando obtuvo el título en Administración Hotelera, para luego realizar 2 años de estudios en la carrera de Psicología, la que no pudo concluir por problemas económicos, situación que sin embargo no abatió su ánimo de avanzar, logrando recientemente titularse en Ingeniería en Electricidad y Electrónica Industrial, haciendo uso del beneficio de la beca de estudios para el trabajador que otorga la empresa. A todo ello suma el que en la actualidad está realizando un curso de Gestora en Inclusión Laboral, para desempeñar de manera óptima sus responsabilidades y funciones en el sindicato.

Necesario goce del tiempo libre

Pero como la vida de las personas va mucho más allá del cumplimiento de las responsabilidades laborales, Johanna Arriagada se da tiempo para disfrutar de su tiempo libre, acudiendo con frecuencia a nadar en el mar, practicar bicicleta por la Costanera de la ciudad, realizar trekking (caminar en medio de la naturaleza), rescatar animales cooperando con agrupaciones protectoras de animales, realizar motociclismo y asistir a conciertos en vivo.

Johanna Ariagada R. y su pasión por las motos.



Ingreso al Directorio

La motivación de ser parte del Directorio, presentándose al proceso de elección para la renovación para el periodo 2022-2025, dice que nació en su área de trabajo donde conoció los potenciales que posee un dirigente sindical, perfil con el cual se vio identificada y capacitada para cumplir la labor de directivo. En específico, reconoce que su impulso definitivo para atreverse a llegar al Directorio lo vivió durante la pandemia del Coronavirus, pues su jefatura le designó un rol de liderazgo en temas de Covid-19, realizando labores de supervisora Covid durante dos periodos, teniendo a su cargo variadas responsabilidades y gestiones, siempre en aporte a los equipos de su área y a todos los trabajadores que pertenecen a Laguna Seca. Tras finalizar esas funciones, realizó un autoanálisis en que concluyó sentirse realizada como persona por haber contribuido de verdad a lo que necesitaban sus compañeros y compañeras, lo que pudo percibir en las respuestas agradecidas de ellos. Y basada en ese

análisis comenzó a proyectarse como dirigente sindical, posicionando su postulación al Directorio en sus capacidades y empatía con las personas, en conjunto con lo realizado como mantenedora electricista y supervisora Covid, logrando el respaldo de quienes valoraron que su llegada al Directorio sería un aporte, de lo que dice estará siempre agradecida por la confianza depositada en ella por las socias y socios que la apoyaron con sus votos.

A esos aspectos que le dieron impulso y convicción para erigirse como directora, se debe sumar su experiencia anterior a su trabajo en Escondida y en su involucramiento en las actividades extralaborales en que participa, como cuando se desempeñaba de administradora Hotelera, en que tenía varias responsabilidades, como organizar los turnos y las distintas labores, y también, como cultora del motociclismo, en que organizó campañas de ayuda a amigos en dificultades, así como paseos a niños de hogares de menores, visitas a hogares de ancianos, y reunir fondos para la Teletón en lugares remotos. También lideró en Concepción una convocatoria a motoqueros, con el propósito de generar conciencia acerca de la necesidad de convivencia respetuosa y segura de parte de los automovilistas hacia los conductores de motocicletas, lo que contó con una gran participación y cobertura mediática de la radio Bío Bío y de la prensa de esa ciudad.

Hoy, como directora en pleno ejercicio, dice sentirse muy orgullosa, ya que ha ido descubriendo variadas facetas, propias y del sindicato, las que ha ido desarrollando y de las cuales se ha hecho parte, lo que le ha permitido complementarse y avanzar en el óptimo desempeño del cargo. También manifiesta sentirse muy realizada personalmente, porque todo lo que gestiona y materializa el Directorio siempre va en favor de los socios y socias, lo que es una motivación adicional para seguir trabajando y perfeccionándose, para ser una lideresa que responda a las aspiraciones, expectativas y necesidades de las trabajadoras y trabajadores que integran la organización.

De los variados aspectos que el Directorio debe abordar y tratar, Johanna Arriagada dice tener la preocupación por aportar de manera especial en la comunicación con los socios y socias, por la gran importancia que tiene mantenerse informada de las necesidades y problemáticas que van surgiendo en el día a día, para así poder lograr dar apoyo y ma-

terializar las soluciones que en materia laboral se requieren.

La mujer puede superar las limitaciones y barreras que se le presentan

Al finalizar, Johanna Arriagada manifiesta su deseo de transmitir a sus pares que no hay imposibles, que la vida da oportunidades cuando uno las busca y cuando se tienen todas las ganas de hacerlo, relatando que en su caso: “Si miro atrás, cuando tenía 12 años postulé al Liceo Industrial y me rechazaron por ser mujer y tener poca edad. Desde ese entonces me propuse que algún día estudiaría lo que yo deseaba, viniendo a reinventarme a los 44 años de edad, después de un divorcio tras un matrimonio de 21 años y de tener 3 hijos. A esa edad me dije que era el momento, y comencé de cero a estudiar lo que tenía pendiente, con todos los pro y contra, siendo madre y padre de mi hija menor, trabajando y viviendo en una ciudad distinta como era en ese entonces Antofagasta. Logré entrar a la construcción y posteriormente a la minería, el gran mundo de la minería, totalmente desconocido e impensado.

“Cuando observas de qué manera expresar como ha sido el desarrollo personal, ves que ha sido una tarea nada fácil, pero cuando uno se propone hacer lo que había postergado es un logro y satisfacción personal inmensos, más cuando sin tener los recursos nada es fácil; buscando créditos fue la única manera de comenzar y terminar Técnico Superior y postular a la minería, lo que me abrió las puertas para crecer profesionalmente y como persona, valorando aún más mis capacidades y respetando a mis pares”.

Por último, ella reflexiona que las oportunidades en la compañía hasta ahora han sido bastantes, las que no dejó pasar, aprovechándolas para seguir absorbiendo conocimientos, especialmente durante sus 5 años en el Taller Eléctrico de Laguna Seca donde reconoce que ha hallado a un gran equipo de compañeros con gran experiencia, motivo por el cual siempre les estará agradecida, destacando también lo aprendido y el apoyo recibido de parte del equipo de Puente Grúa en su proceso de entrenamiento. Todo ese vivir la motivan a invitar y alentar a las nuevas generaciones de compañeras y socias a atreverse con la hermosa carrera que es la electricidad o en aquella especialidad en que se sientan más cómodas y realizadas. ■



NUESTRO SINDICATO SE PREPARA PARA HACERLE FRENTE A LA AUTOMATIZACIÓN, ROBÓTICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Directorio, ante los cambios que la incorporación de nuevas tecnologías producen en los procesos de los diversos sectores del aparato productivo y de servicios, y de su impacto en los puestos de trabajo, definió desarrollar durante el presente año una estrategia inicial para avanzar más tarde, con el acuerdo de las bases de socios y socias, en la definición de una postura y plan de acción que permita a nuestra organización tener capacidad de incidir en las transformaciones que se anuncian en nuestra empresa, así como también en las demás compañías de la minería y del aparato económico del país en general.

En el desarrollo de esa línea de trabajo, el miércoles 12 de abril se realizó en la sede social del sindicato, en Antofagasta, una reunión de coordinación con los sindicatos de las filiales de BHP, asistiendo los dirigentes del Sindicato N°2 de Supervisores de Escondida y de los sindicatos de Trabajadores y de Supervisores de Spence, en que se adoptó la decisión de elaborar un plan de acción conjunto para hacerle frente a las decisiones y modificaciones que el gigante trasnacional minero vaya a aplicar en el campo de la llamada revolución industrial 4.0.

Capacitación introductoria

La estrategia consideró que inicialmente los directores y directoras fueran parte de un programa de

capacitación en materia de automatización en el mundo laboral y sus posibles impactos en el empleo, buscando para ello la asesoría experta en la temática del abogado especialista Raúl Osorio Hevia, quien estuvo a cargo de dictar las ocho sesiones de capacitación que se efectuaron en marzo y abril.

El programa de capacitación se denominó “Automatización Laboral en Chile: Fundamentos, Alcances y Proyectos de Ley”, y sus jornadas se realizaron los días 15, 17, 22, 24, 29 y 31 de marzo, y los días 5 y 7 en abril, en las cuales se abordaron las siguientes temáticas:

- Estructura de presentación y conceptos
- Automatización e inteligencia artificial: orígenes y evolución
- Etapas de la revolución industrial
- Chile automatizado: efectos de la automatización en el país
- Efectos jurídicos: impacto del cambio tecnológico en el derecho
- Proyectos de ley: capacitación
- Proyectos de ley: información y negociación colectiva
- Y una jornada final en que se plantearon conclusiones a las diferentes materias abordadas

Participación en encuentro de CTMIN

Otra importante acción dentro de esta estrategia de trabajo fue la participación en pleno del Directorio en el encuentro realizado en marzo, en Quilpué, por la Coordinadora de Trabajadores y Trabajadoras de la Minería (CTMIN), en que se tuvo la oportunidad de compartir con dirigentes sindicales los conocimientos que a la fecha se han acumulado, con el propósito de poder estructurar a futuro planes de acción conjuntos.

Cabe señalar que la CTMIN es una organización de trabajadores de la gran minería del cobre que está conformada por la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Federación de Supervisores del Cobre, la Federación de Supervisores de la Minería Privada, la Confederación Minera de Chile, la Federación de Trabajadores del Cobre, la Federación Minera de Chile y la Federación de Sindicatos de Antofagasta Minerals. Esta organización nació con el propósito de influir en el debate nacional respecto de distintos temas del mundo del trabajo, a través del diálogo y la participación activa en torno a las materias de preocupación común.

Proyecto de ley

Informados de que existe un proyecto de ley que ingresó a tramitación en el Congreso Nacional el diputado Carlos Bianchi, el Directorio tomó contacto y se reunió con este parlamentario para conocer a fondo y en detalle la iniciativa de ley por él presentada, la que busca modificar la ley laboral para hacer posible que los trabajadores tengan la posibilidad de incidir, mediante la negociación colectiva, en la automatización de los procesos de las empresas.

Un aspecto importante de esta gestión es que tras la reunión con nuestro Directorio, el diputado Bianchi solicitó a la ministra de Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, que le pidiera al presidente Gabriel Boric que apoyara el proyecto y lo presentara al Congreso como iniciativa de ley del ejecutivo, ya que esta es la única forma de que el proyecto pueda avanzar y no sea detenido por inconstitucional, debido a que la materia en cuestión está calificada en el ordenamiento institucional como atribución exclusiva presidencial.

En esa misma línea de acción, el Directorio sostuvo reuniones de trabajo con los diputados Sebastián Videla (de Antofagasta) y Cristián Tapia (de Atacama), a quienes se les entregaron antecedentes acerca de los riesgos socioeconómicos que implica la automatización, de manera que ellos tengan información al respecto y puedan legislar favorablemente hacia los

trabajadores a la hora de votar leyes relacionadas con esta materia, ya que se considera que a futuro este avance tecnológico provocaría cesantía en el 40% del total de la fuerza de trabajo en Chile.



Encuentro sindical internacional

Otra importante instancia de trabajo la desarrolló el Directorio al asistir al 13° Seminario Internacional de Trabajadores y Organizaciones Sindicales como Actores Centrales del Cambio, efectuado a fines de marzo en Montevideo, Uruguay, oportunidad en que se expusieron los conocimientos adquiridos, invitando a realizar un trabajo en conjunto al nivel de Suramérica, coincidiendo en lo expuesto con lo planteado a su vez por la abogada experta uruguaya, Lorena de León, quien es asesora de dos grandes organización de trabajadores uruguayas como lo son la UOC y el Sunca (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos).

Es de esta forma, mediante este tipo de acciones, que el Directorio persigue adquirir durante el año una preparación experta que le permita intervenir con amplios conocimientos en las decisiones que a nivel de la empresa y del país se vayan a adoptar en cuanto a automatización, defendiendo los intereses de socios y socias y también proyectando esta preocupación a la defensa de los intereses de la clase trabajadora en general.

INTENSAS GESTIONES DESARROLLÓ EL DIRECTORIO PARA SUPERAR PROBLEMAS E INCIDENTES QUE MARCARON AL AÑO 2022

Como corolario de las innumerables gestiones y esfuerzos que el Directorio venía realizando desde largo tiempo, el 28 de noviembre se acordó con Escondida-BHP que se le diera solución a los problemas que en materia de cumplimiento del contrato y en el ámbito de higiene y seguridad la empresa venía dilatando su atención, quedando todo ello superado con la suscripción de un acta de acuerdo (detallada en nota aparte de esta revista).

Como es importante para nuestra organización y su futuro atesorar las experiencias y aprendizajes, revista Antawara aborda un recuento de las gestiones efectuadas por el Directorio en las materias que conflictuaban la relación con la empresa.

Al respecto, el Directorio, por mandato de las bases efectuó innumerables reuniones con jefaturas de Escondida, las que recogían las demandas, pero no se abocaban a implementar las soluciones requeridas. También se sostuvieron reuniones con el presidente de Escondida, James Whitaker, para intentar obtener al más alto nivel de la compañía las respuestas que no entregaban los niveles medios, realizándose la primera de ellas el 4 de julio del año pasado, después de que en marzo se había entregado a la empresa un completo dossier en que se

detallaron pormenorizadamente todos los problemas e incumplimientos.

De igual manera, y con el propósito de extremar la disposición al diálogo que ha animado siempre al sindicato, se acudió a reuniones con autoridades de nivel regional y nacional con pertinencia en minería y trabajo, para ponerlas en conocimiento de las problemáticas y de la falta fiscalización por parte organismos como la Inspección del Trabajo de Antofagasta y el Sernageomin. Por tal motivo se efectuaron reuniones con el Director Nacional del Trabajo, Pablo Zenteno; con el Director Nacional de Sernageomin, David Montenegro, y con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara.

Plan de acción

En consideración a la falta de respuestas y de compromiso de la compañía para terminar con las problemáticas e irregularidades, tras la reunión del 4 de julio con el presidente de Escondida, el Directorio concibió un plan de acción sindical destinado a provocar que la empresa cumpliera a cabalidad con el contrato colectivo, con la legislación laboral, con la normativa de protección de la salud y vida y dejara de vulnerar los derechos fundamentales de socios y socias.



El Directorio en la reunión con la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara.

Dicho plan de acción fue consensuado con las bases en asambleas presenciales realizadas los días 18, 19, 25 y 26 de agosto, y sometido más tarde a votación para ser aprobado o rechazado. El plan se fundamentó en el derecho a autotutela sindical, estableciendo diversas acciones y otorgando a la empresa un plazo de 10 días para responder positivamente a los requerimientos, disponiéndose paralizaciones acotadas de labores de 12 horas por cada turno ante la eventualidad de una respuesta negativa, y avanzar hacia una huelga indefinida si la situación se mantenía sin respuesta.

La aprobación del plan de acción se realizó mediante votación por plataforma electrónica encriptada, entre el 31 de agosto y el 7 de septiembre, manifestando socios y socias su más completa adhesión con el 96% de los votos emitidos, de un total de 2.288 socios y socias que participaron, de un padrón que en esos instantes contaba con un total 2.426 afiliados y afiliadas.

Debido a que desde el 9 de septiembre hasta el 3 de octubre se desarrolló el proceso de renovación del Directorio, ese plazo perentorio de 10 días dado a la empresa se extendió hasta finalizada la primera quincena de noviembre, realizando el Directorio gestiones en el intertanto para evitar llegar a la paralización, sin que Escondida manifestara disposición alguna a entregar soluciones, habiéndose realizado una reunión el 13 de octubre con James Whitaker y el 27 de octubre una nueva reunión con otros representantes de la compañía, acciones infructuosas que motivaron la realización de nuevas asambleas generales los días 5 y 6 de noviembre, en las que las bases ratificaron su acuerdo y completa disposición a hacer efectivo el paro.

Consecuente con ese pronunciamiento de las bases, el Directorio, en un comunicado público emitido del día 15 de septiembre, anunció que el paro se haría efectivo los días 21 y 23 de noviembre.

Y fue así que ya sin mediar mucho plazo para detener la crisis y las pérdidas que implica toda paralización, la empresa se dispuso a dialogar durante esa tercera semana de noviembre, haciendo llegar al Directorio una propuesta de solución a solo horas de que el paro se iniciara en el turno que entraba a sus labores a las 8 de la mañana del lunes 21. Ante esa tardía reacción de Escondida, se llamó a suspender el inicio de la huelga para realizar nuevas asambleas informativas y deliberativas los días



El gigantesco socavón en la Rampa PL1 fue uno de los graves incidentes ocurridos en 2022.

21, 23 y 24 de noviembre, rechazando las bases esta oferta, fundamentalmente porque la empresa planteó modificar el contrato colectivo vigente con el propósito de regularizar una práctica operacional no escrita ni acordada y porque no realizó ningún compromiso verificable en mejoras de protección de la vida y salud de los trabajadores.

Junto al rechazo a la propuesta, se acordó por las bases efectuar la paralización de faenas los días lunes 28 y miércoles 30 de noviembre, dejando con ello la puerta abierta para que Escondida-BHP atinara y se concluyera con el conflicto entregando las soluciones a las jutas demandas y reclamos del Sindicato.

En definitiva, y nuevamente extremando los plazos al límite, la compañía se dispuso a dialogar con el sindicato los días sábado 26 y domingo 27, emitiendo una nueva propuesta al atardecer de ese domingo, la que fue dada a conocer por el Directorio a las bases en forma inmediata en asambleas presenciales y vía Zoom, y sometiéndola a votación mediante plataforma electrónica encriptada, entre las 21:30 horas del domingo 27 y las 03:00 horas del lunes 28, votación que fue aprobada por el 79,06% de los 1.902 de socios y socias que hicieron saber su posición a esa hora de la madrugada.



DE LA JORNADA DE TRABAJO DE 8 HORAS, 3 HORAS CUBREN EL SUELDO DEL TRABAJADOR Y 5 HORAS QUEDAN COMO GANANCIA DEL EMPRESARIO

Esa disparidad en la repartición del fruto del trabajo, la explica la Fundación Sol en el informe del estudio denominado “Tiempo robado: pobreza de tiempo, productividad y acumulación capitalista”, el cual fue motivado por la intención de conocer cómo podría impactar en esos aspectos la reducción de la jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales, materia que ya es ley y que entrará en vigencia de manera gradual al año 2025.

El trabajador financia su trabajo y su salario

Según lo expresó economista y magister en economía laboral aplicada al desarrollo, Gonzalo Durán, uno de los autores del estudio, en entrevista realizada por Radio Universidad de Chile, la mayor parte de las horas del día están a disposición de la producción y reproducción del capital y no para la vida personal, para el descanso, el ocio y/o participar en los asuntos comunitarios de los sectores donde se reside o en una real participación en las discusiones y asuntos políticos.

A partir de esa condición base que impone el sistema de producción o económico, resulta que cada trabajador, con su trabajo, financia su propio trabajo y su remuneración y además genera las ganancias del patrón, resultando que de una jornada laboral de 8 horas, 3 horas de trabajo están destinadas al salario y las 5 horas restantes terminan como ganancias del capital, situación que adquiere una mayor desigualdad si se la ve desde la perspectiva de la rotación del capital (ciclo o proceso que se repite periódicamente), ya que de las 8 horas trabajadas, 7 horas van a engordar el capital del empresario y solo 1 hora va a dar al trabajador para sostener su vida y la de su familia, lo que da cuenta de la enorme desigualdad con que se reparte el producto del trabajo en beneficio del capitalista y en desmedro del trabajador, concluyen en la Fundación Sol.

Pobreza de tiempo

Desde ese punto de vista se deriva una nueva consecuencia negativa, la que dice relación con el escaso tiempo de que disponen las personas para el desarrollo de la vida personal, familiar y comunitaria. En el informe de la Fundación Sol se indica que en general el 36 % de los hombres se encuentra en pobreza de tiempo, mientras que para las mujeres esta carencia es aún mayor, pues alcanza al 53% de ellas, no contando con horas suficientes para cubrir un umbral básico de tiempo para cuidados personales, descanso, ocio y tiempo libre.

Atendida la situación desde el punto de vista de las horas destinadas a trabajos domésticos y de cuidados no remunerados, una persona promedio destina 31 horas semanales a estas labores, lo que desagregado implica que, en promedio, las mujeres le dedican 41 horas semanales, mientras los hombres le destinan solo 19 horas.

En cuanto a quienes tienen jornadas de trabajo remuneradas, el 58,9 % de las mujeres padece de pobreza de tiempo, en tanto que el 26,4% de los hombres se halla en igual condición.

Reducción de jornada a 40 horas no es suficiente

El análisis realizado por la Fundación Sol, en torno al impacto que la reducción de la jornada laboral remunerada a 40 horas tendrá en una mayor disponibilidad de tiempo para la vida personal y comunitaria, la mitad de las mujeres de las mujeres (1 de cada 2 mujeres) seguirá estando en pobreza de tiempo, mientras que en los hombres 1 de cada 5 continuará viviendo experimentando esta carencia.

Lautaro Rosas
cooperativa de ahorro y crédito

¡Volamos con las tasas!



Tráenos tu Depósito a Plazo y te lo mejoramos

info@lautarorosas.cl
www.lautarorosas.cl
(56 32) 2469768 Casa Matriz
(56 32) 2469769 Casa Matriz



cooplautarorosas



cooperativa
lautarorosas



coop.lautarorosas



¡Anímate!
Cámbiate o pídelo aquí
Escanea el código QR

Lautaro Rosas
cooperativa de ahorro y crédito

TUS GASTOS **SUPER**ados

Pide una **SUPER TASA INVENCIBLE** en tu

CRÉDITO

- Créditos **Con o Sin DICOM**.
- **CUOTAS ACORDES** a tu capacidad de pago.
- **REFINANCIAMOS** y **COMPRAMOS** tus deudas.
- Descuento por planilla para **CONVENIOS**.
- Hasta **3 MESES** de gracia.



¡Anímate!
Pide tu **CRÉDITO** aquí
Escanea el código QR

Infórmate sobre la garantía estatal de los depósitos en tu Cooperativa o en www.cnfdile.cl

info@lautarorosas.cl

www.lautarorosas.cl

(56 32) 2469768 Casa Matriz

(56 32) 2469769 Casa Matriz



<https://www.facebook.com/lautarorosas>



<https://www.linkedin.com/company/lautarorosas>



<https://www.instagram.com/lautarorosas>



DETALLES DEL ACUERDO CON LA EMPRESA PARA GARANTIZAR LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS OPERACIONES

El acuerdo que puso término a meses de tensiones, cuyo documento fue suscrito por la empresa y el sindicato el lunes 28 de noviembre de 2022, considera importantes avances en el fortalecimiento de la higiene y seguridad en las operaciones, así como también da garantías de superación de los sostenidos incumplimientos al contrato colectivo, vulneración de derechos fundamentales y las prácticas antisindicales cometidas por algunas de las jefaturas de Escondida.

En materia de fortalecimiento de la higiene y seguridad en las faenas, la compañía aceptó en su totalidad el petitorio de demandas hecho por el Directorio y elaborado en forma conjunta con las bases del sindicato, estableciendo visitas inspectivas de las condiciones de higiene y seguridad de todas las áreas de trabajo, el que se ha desarrollado con la participación de los gerentes década área y con la presencia de los Comités Paritarios.

En las visitas se ha verificado el estado de todas las condiciones de higiene y seguridad; como por ejemplo el estado de las edificaciones, especialmente los sistemas contra incendios, salidas de emergencia, escalas y pasamanos; el estado de conexiones eléctricas y de sistemas hidráulicos, de ventilación y calefacción, entre otras; el estado de las condiciones medioambientales en los lugares de trabajo; el cumplimiento de las condiciones reglamentarias de casinos (estructurales y sanitarias); la disponibilidad y condiciones de los lugares de descanso durante la jornada de trabajo en las áreas de mantenimiento, planta y mina; la disponibilidad y condiciones de las casas de cambio y baños; la disponibilidad y uso de elementos de protección personal y ropa de trabajo conforme a condiciones del lugar de trabajo; el estado de los sistemas contraincendios de todos los equipos mineros; el estado de las condiciones eléctricas e hidráulicas de los equipos mineros; la disponibilidad de sistemas de seguridad en todos

los equipos mineros, como escala de emergencia o auxiliares, cuñas, etc; el estado de cumplimiento de los protocolos de mantención de los equipos mineros y de planta; la revisión y uso efectivo de la bitácora de cada equipo, y la inspección del funcionamiento de sistemas de monitoreo geo-mecánico y seguridad por riesgos psicosociales.

Tras cada visita a las diferentes áreas se han levantado actas suscritas por representantes de la empresa y del sindicato, en las que ha quedado constancia de las observaciones y solicitudes que han resultado de las inspecciones, entregándose una copia de ella al Comité Paritario de Higiene y Seguridad respectivo, a fin de que cumpla sus obligaciones legales.

Además, la empresa ha proporcionando al Directorio y a los entes fiscalizadores la información de accidentes e incidentes de significancia, con los respectivos análisis de causas, medidas correctivas y los antecedentes que hayan presentado o reciban de Sernageomin, Inspección del Trabajo y Seremi de Salud, salvo que se trate de antecedentes que sean confidenciales, como datos personales, privados o secretos industriales.

Superación de problemas en las relaciones laborales

En lo concerniente a asuntos que tocaban a las socias y socios en aspectos sensibles de las relaciones al interior de la compañía, quedaron su-

peradas todas las problemáticas e irregularidades que las sucesivas asambleas reclamaban que fueran solucionadas.

Así, en lo referente a la documentación para la obtención de la licencia de conducir interna y requerimiento de antecedentes privados, la compañía solo está solicitando la hoja de vida del conductor la primera vez que se saca la licencia de conducir interna, no así en las renovaciones o cambios de licencias, ni se exige tramitación por parte del trabajador para entregar o subir otra información, salvo copia de licencia municipal vigente o certificado.

Acerca del cumplimiento de la Resolución N° 23 del 2 de diciembre de 2019 relacionada con el Reglamento Interno, en el acuerdo se estableció que la empresa cumplirá con las resoluciones de la Inspección del Trabajo que se dicten, entidad que ha acogido en su mayoría las impugnaciones del sindicato.

En lo concerniente al Programa de Promociones y Ascensos, se ha revisado la situación de quienes cumpliendo todos los requisitos no habían sido ascendidos por no haber completado su certificación por razones que no le eran imputables, realizándose los ascensos con el pago retroactivo correspondiente a la nueva escala a contar del mes subsiguiente de haber cumplido 3 años en la escala.

Por otro lado, para la realización de las promociones de cargos vacantes, estas se han realizado cum-



Mar Elen

Centro de Estética Integral



Manuela General
Baquedano #239 Oficina
2015, Antofagasta



+56 9 5032 6886



marelenestetica



pliendo con la promoción del trabajador o trabajadora más antigua de la escala inmediatamente inferior.

En la sensible situación de los trabajadores y trabajadoras afectadas por dolencias consideradas en el Decreto Supremo N° 28, los socios con contraindicación temporal no reubicados, están manteniendo su permiso transitorio con el goce de todas las remuneraciones. Y, excepcionalmente, a los trabajadores contraindicados temporalmente por Índice de Masa Corporal Excedido (IMC) y por hipertensión no tratada o descompensada, se les ha mantenido el pago íntegro por un máximo de 5 meses continuos o discontinuos; después de ese lapso el pago se circunscribe a los haberes fijos (SB, AZ, AC), en tanto que para quienes están contraindicados de forma permanente, se mantiene ha mantenido la misma situación vigente.

En el dilatado conflicto por el Registro de Asistencia, el pacto dejó fijado que la problemática se resolverá conforme a lo que dictamine en definitiva la Inspección del Trabajo, considerando que a la fecha está hecha la denuncia con aplicación de multa cursada y pronunciamiento pendiente. Sin perjuicio de ello, la empresa mantiene el pago del 100% del Bono de Registro de Asistencia, sujeto a asistencia efectiva a labores, hasta la fecha de aparición de esta edición de Antawara, tiempo en que la autoridad administrativa deberá disponer lo que corresponda sobre este tema.

También se acordó que la situación de los mensajes por medio de whatsapp, se resolverá conforme al pronunciamiento que emita la Inspección del Trabajo, entidad que notificó el viernes 25 de noviembre que se constató infracción y se aplicó multa, indicando que la empresa infringe la ley si remite whatsapp con fines laborales a los teléfonos particulares.

Acerca de las diferencias de Bono de Gestión y Bono de Resultados Excepcionales, se convino celebrar una transacción, la que fue efectuada al finalizar el año pasado.

Para la situación de las licencias médicas, se dejó establecido, en concordancia con la legislación vigente, que el trabajador puede siempre justificar su ausencia por motivos médicos y que no está obligado a entregar información de salud o personal. Y en cuanto al control de las licencias médicas, se determinó que un tercero, conforme con lo fijado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), podrá verificar en el

LA MINERA SOLICITÓ LA INTERVENCIÓN DE LA DT:

BHP y sindicato irán a mediación para evitar paro

Desde la organización de trabajadores aceptaron la propuesta y pospusieron la detención parcial de la faena que tenían planificada para el lunes de la próxima semana.

TOMÁS VERGARA P.

Ante la eventual paralización parcial de la faena de Minería Escondida, su controladora, la angloaustraliana BHP, acudió al Gobierno para intervenir en el conflicto.

Así se conoció este viernes, cuando se reveló la petición realizada ante la Dirección del Trabajo regional, para iniciar un proceso de mediación voluntaria con el Sindicato N° 1 de Trabajadores, que el miércoles pasado votó la idea de detener la operación ante las diferencias que existen con la administración.

"En la carta presentada ante la DT regional, la empresa específica que efectuó esta solicitud motivada por la permanente disposición al diálogo que mantiene Minería Escondida con todas sus organizaciones sindicales", sostuvieron desde la minera, agregando que el objetivo es facilitar la búsqueda de acuerdos que permitan solucionar, "de manera pacífica y sin movilizaciones",



Minera Escondida, operada por BHP, es la principal faena minera del mundo. Ubicada en la Región de Antofagasta, tiene una producción en torno a los 11 millones de toneladas de cobre al año.

DESDE EL SINDICATO DE TRABAJADORES HAN

PLANTEADO LA NECESIDAD DE RESOLVER UNA SERIE DE DIFERENCIAS CON LA EMPRESA, ADEMÁS DE UN BONO EXCEPCIONAL DE UNOS 3 MILLONES

sin necesidad de realizar las paralizaciones parciales de asistencia", explicaron.

Con todo, los trabajadores también aseguraron que tras

domicilio el reposo prescrito por licencia médica, con la simple constatación de la presencia del trabajador en el respectivo domicilio.

Acerca del entrenamiento online fuera de la jornada de trabajo, se podrá requerir este tipo de capacitaciones, teniendo el socio y la socia un plazo de 15 días para realizar el curso respectivo, desde que se le requiera, el que se realizará en el tiempo de descanso que libremente decida el trabajador. El valor por cada hora de capacitación es de 17.000 pesos, aproximadamente, con un pago mínimo de una hora, aunque su duración sea menor. Los pagos se realizan semestralmente, en los meses de mayo y noviembre. Además se fijó un máximo de 8 horas semestrales, dentro de cada año calendario, para la realización de cursos en esta modalidad. En caso de excederse las 8 horas, la asistencia es voluntaria.

En importante destacar que junto a los puntos anteriores del acuerdo, Escondida-BHP desistió de su intención de establecer una práctica operacional que pretendía unificar la hora de colación a un 30% de la dotación de mina, lo que implicaba abrir a modificación lo pactado en el contrato colectivo vigente, al igual que retiró su exigencia de la firma de un anexo individual por todos los trabajadores para autorizar visitas de terceros para control de licencia médica, a parte de lo que fija la normativa actual de la Superintendencia de Seguridad Social.



JORGE SCHUMACHER CANTILLANA, EXDIRECTOR CUYO COMPROMISO Y ACCIÓN SINDICAL DEBE INSPIRAR A LAS NUEVAS GENERACIONES DEL SINDICATO

Por medio de revista Antawara, el Directorio expresa su reconocimiento y homenaje a Jorge David Schumacher Cantillana, quien fue director a contar del año 2013, siendo reelecto sucesivamente durante las renovaciones de los años 2016 y 2019, hasta que durante el transcurso del año anterior tomó la decisión de acogerse a retiro de la empresa por las causales establecidas en la normativa acerca de trabajo en altura y enfermedades profesionales.

Se valora y considera a Jorge como un modelo a seguir como socio comprometido en la defensa de los intereses y beneficios de todas las Patas y Patos Negros, así como también por su compromiso e incansable trabajo realizado en defensa de los compañeros y compañeras de las demás empresas del sector minero y de los trabajadores y trabajadoras en general.

Decreto 28

Digna de elogio es la dedicación y capacidad de estudio que Jorge Schumacher C. demostró y desplegó durante su desempeño como director, pues

alcanzó un elevado nivel de conocimiento en la normativa acerca de enfermedades profesionales y de trabajo en altura, transformándose en todo un experto en esta materia, depositándose en él la entera confianza para que asesorara y apoyara a los socios y socias en los difíciles y duros instantes en que la salud flaquea debido a las duras y exigentes condiciones de trabajo y medioambientales en que se desarrolla el trabajo minero.

Grupos de Contingencia

Relevante y clave fue el papel que él desempeñó en la organización y labor que desplegaron los llamados “Grupos de Contingencia” durante la gran huelga de 44 días del año 2017, en que junto a al director Juan Rivas Flores y a un selecto grupo de compañeras y compañeros se encargaron de la vigilancia, control y seguridad del campamento levantado en el acceso a la Mina y de los múltiples caminos que convergen en el amplio territorio en que se hallan desplegadas las instalaciones de Minera Escondida. Entonces, Jorge y su grupo de colaboradores recorrieron infatigablemente durante largas horas los caminos irregulares y polvorientos,

en medio del calor del día y el frío de las noches y madrugadas, para llevar a los puestos de vigilancia los necesarios suministros de alimentos, agua y elementos que hicieran posible el cumplimiento de la esencial labor que tenían encomendada.

Junto a la clase trabajadora

Y más allá de su inagotable labor al interior del sindicato, destaca el loable trabajo de Jorge Schumacher por la causa de los compañeros y compañeras colegas de las demás empresas de la minería nacional, para lo cual, a comienzos del año 2016, junto a otros dirigentes de sindicatos mineros, levantó el Frente de Trabajadores Mineros (FTM), concitando en él la participación de dirigentes sindicales de las empresas Mantos Blancos, Lomas Bayas, SGS, Candelaria, El Soldado y Sodexo.

El FTM fue creado como una organización solidaria de clase, para hacer frente en ese entonces a los atropellos a las leyes laborales y a los masivos despidos de trabajadores que las empresas del sector comenzaron a realizar, una vez que a fines de 2014 los precios del cobre comenzaron a caer tras terminar aquello que los medios llamaron “el súper ciclo del cobre”.

Al respecto, en el primer comunicado público de esta organización de defensa y lucha de los trabajadores se expresó que: “la conformación de esta organización sindical-social nace de la necesidad de defensa de la clase trabajadora, que está expuesta

a diario a los atropellos de la clase empresarial que sin escrúpulo alguno buscan mantener y aumentar sus ganancias a costa de la explotación y abuso de los trabajadores. Exigimos al gobierno que cumpla su rol de Estado, de proteger y brindar seguridad en todos los sentidos a quienes somos el real motor de crecimiento económico del país...De igual manera es un deber y legítimo derecho de todos buscar las instancias de lucha para defender nuestra dignidad como trabajadores. En este Frente no existen intereses personalistas ni colores políticos. Y solo buscamos la recomposición de derechos, beneficios y dignidad que merecemos como trabajadores...”

La irrupción y las acciones del Frente, en las que siempre estuvo presente Jorge Schumacher, se caracterizaron por ser un instrumento de presión tanto para las empresas y las autoridades que tenían incumbencia en el ámbito del trabajo y de la minería, como también para las entidades fiscalizadoras, concretándose en tomas por la fuerza de rutas y accesos a las instalaciones de las empresas en apoyo a la búsqueda de soluciones rápidas y efectivas en beneficios de los compañeros afectados en sus derechos.

Por su compromiso y capacidad de gestión, lo prodigado por Jorge Schumacher Cantillana en favor del sindicato debe servir de modelo a seguir e inspiración a las nuevas y futuras generaciones de socias y socios. ■



CONVENIO SOBRE ASESORIAS LEGALES

ÁREAS DE ESPECIALIDAD:

- **DERECHO DE FAMILIA**/ DIVORCIOS, PENSIONES DE ALIMENTOS, CUIDADOS PERSONALES, ETC.
- **INSOLVENCIA ECONOMICA**/ QUIEBRAS, DEFENSA EN JUICIOS DE COBRO POR DEUDAS, EMBARGOS, REMATES.
- **DERECHO COMERCIAL** / CONTRATOS, SOCIEDADES.
- **DERECHO INMOBILIARIO**/ ESCRITURAS DE COMPRA VENTA DE INMUEBLES, ESTUDIOS DE TITULOS, JUICIOS DE ARRIENDO (LEY DEVUELVE MI CASA), REGULARIZACIONES DE INMUEBLES.
- **DERECHO LABORAL** (DERECHO DEL TRABAJADOR).
- **DERECHO MIGRATORIO**/ VISAS DEFINITIVAS, TEMPORARIAS, REGULARIZACIONES, RECURSOS DE PROTECCIÓN.

APROVECHA TU CONSULTA **100% GRATUITA** JUNTO CON **UN 15% DE DESCUENTO EN HONORARIOS AL SER FUNCIONARIO O FAMILIAR DE FUNCIONARIO DE SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES ESCONDIDA.**

VISITA NUESTRA WEB:
WWW.LENAYCIA.CL
WWW.ESTOYENQUIEBRA.CL

IQUIQUE- ANTOFAGASTA – LA SERENA – VIÑA DEL MAR – SANTIAGO CENTRO – LAS CONDES – PROVIDENCIA – LA FLORIDA – RANCAGUA
 CONCEPCION – TEMUCO – PUERTO MONTT.



MUJERES: 113 AÑOS DE LUCHA POR LA EMANCIPACIÓN, IGUALDAD Y DIGNIDAD

Conocido popularmente como 8M, cada 8 de marzo en casi todos los países del mundo se conmemora la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo libre e íntegro como personas, en igualdad de condiciones y dignidad con el hombre, fecha que recuerda la decisión adoptada en la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas realizada en Copenhague en 1910, en que se acordó la celebración del Día de la Mujer Trabajadora.

Dado lo trascendental y esencial que resulta que se continúe avanzando para lograr libertad, igualdad, dignidad, respeto y valoración hacia la mujer, revista Antawara hace un homenaje a sus socias y compañeras trabajadoras, así como también a las hijas, cónyuges y parejas de todos los socios, y a las mujeres en general, destacando de manera resumida aquellos hitos que señalan las gestas más relevantes en la lucha por vencer el abuso, mal trato, discriminación y la exclusión de que han sido objeto históricamente.

Primeras acciones

La historia recuerda a las primeras entidades en que las mujeres se organizaron para emprender acciones en su lucha, registrándose como uno de los primeros hitos la huelga de 1908 de los sindicatos de trabajadoras de la industria de la confección de New York y Chicago, Estados Unidos, en que exigieron la reducción de la jornada laboral, mejores salarios y el derecho a voto, contexto en el que el trabajo de ellas se valoraba significativamente menos que el de los hombres, incluso en el desempeño de las mismas labores.

Más de 100 años atrás, en 1791, en Francia, fue redactada la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, uno de los primeros documentos históricos que propuso la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación a los varones, así como el sufragio femenino. Este documento fue creado por Olympe de Gouges, seudónimo de la escritora y filósofa Marie Gouze, recogiendo el reclamo de las mujeres porque la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789 (texto fundacional de la república francesa) no consideraba los derechos femeninos.

Avanzando en el tiempo, en 1909, el Partido Socialista de Estados Unidos emitió una declaración en que se reivindicaron las exigencias que habían realizado las trabajadoras de la confección en su huelga de 1908.

Y así, en la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas realizada en Copenhague, Dinamarca, en 1910, se estableció en definitiva que en marzo del año siguiente se celebrara el Día de la Mujer Trabajadora en honor al movimiento a favor de los derechos de las mujeres y en pro a conseguir el sufragio femenino universal.

Por ello, el 19 de marzo de 1911 se festejó por primera vez el Día de la Mujer Trabajadora, cumpliendo con lo que se había acordado en la conferencia de Copenhague. Las actividades se realizaron en ciudades de Alemania, Austria, Dinamarca, Suiza y Estados Unidos, ocasión en que miles de mujeres exigieron derecho al voto, a ocupar cargos públi-

cos, al trabajo, a la formación laboral y a la no discriminación laboral contra ellas.

Días más tarde, el 25 de marzo de 1911, se produjo el mortal incendio en la planta de la fábrica Triangle Shirtwaist de New York, falleciendo 146 trabajadoras, desgracia que sacó a la luz las precarias condiciones laborales en que ellas trabajaban, motivando un aumento en la adhesión y fuerza a nivel mundial a la causa del movimiento por los derechos de las mujeres trabajadoras.

En Europa, especialmente en Rusia, el 8 de marzo de 1914 se realizaron movilizaciones femeninas en reclamo por las críticas condiciones de vida y convulsiones políticas y de rivalidad beligerantes entre las naciones europeas, contexto en el que 4 meses después se desató la muerte y calamidad masiva de la Primer Guerra Mundial.

Tres años después, el 8 de marzo de 1917, en Rusia se concedió el derecho a voto a las mujeres, después de que ellas realizaran movilizaciones a nivel nacional en demanda de pan y paz, como reacción a los millones de soldados rusos que morían en la Primera Guerra Mundial.

Décadas después, en 1945, y tras finalizar la desastrosa Segunda Guerra Mundial, se firmó la Carta de las Naciones Unidas, documento en que se concretó el primer acuerdo oficial internacional para establecer el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. Y 27 años después, en 1972, la ONU emitió la Resolución N° 3010, en que se proclamó que a nivel mundial se celebraría 1975 como el Año Internacional de la Mujer, fijando como fecha para ello el 8 de marzo de ese año.

En la ocasión, la ONU consideró que en todo el mundo las mujeres estaban por debajo de los varones en todos los indicadores de desarrollo sostenible, en que, por ejemplo, las desigualdades de género se observaban en que casi dos tercios de los analfabetos del mundo eran mujeres, y en que la mayoría de los pobres era mujeres, con menos acceso a los servicios sociales básicos que los varones, entre otras injusticias y desigualdades.

En Chile

En nuestro país, la lucha de las mujeres por sus derechos, independencia y dignidad también se comienza a desarrollar en el siglo 19, época en que se tuvieron que enfrentar a un Estado y a una sociedad influida profundamente por el catolicismo que las limitaba en todo ámbito, fijándoles un rol social este-

reotipado del que si osaban salir eran fuertemente criticadas y discriminadas, situación que se extendió hasta muy avanzado el siglo 20.

Y es así que, a comienzos del siglo 20, destaca la abogada Elena Caffarena en la lucha por los derechos sociales y la emancipación de la mujer, quien junto a Flor Heredia fueron clave en la labor por conseguir el derecho a voto femenino, el que tras una larga espera fue promulgado mediante ley el año 1949. Y no solo por ese derecho abogó ella, ya que también desplegó un intenso trabajo para conseguir que en el país se instaurara como derechos de la mujer el divorcio y el aborto. Su labor se extendió hasta los tiempos de la dictadura cívico militar de Augusto Pinochet, trabajando en la defensa de quienes eran perseguidos por su posición política y levantando instancias de protección a la mujer ante las atrocidades, torturas y asesinatos de que fueron víctimas miles de ellas, como el caso de la joven militante del Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), Lumi Videla, quien tras ser torturada y muerta por los agentes de la represión, su cadáver fue lanzado el 4 de noviembre de 1974 al interior del antejardín de la embajada de Italia en Santiago.



Teresa Flores, histórica lideresa sindical y promotora de los derechos de la mujer.

Teresa Flores

De similar nivel de importancia es el rol y las realizaciones que por los derechos y emancipación de la mujer chilena realizó a comienzos del siglo pasado la joven Teresa Flores, quien puede catalogarse como la primera mujer dirigente sindical chilena, feminista y cofundadora del partido Obrero Socialista en Iquique.

Ella fue fundadora del Centro Anticlerical y de Libre Pensamiento Belén de Sárraga, primero en Antofagasta y luego en Iquique, durante la segunda década del siglo pasado, a los cuales invitó a que se integraran mujeres de todas las edades que quisieran adherir a la causa por los derechos y libertar femenina, centrando su trabajo también en la poesía, la propagación de las ideas modernas en la educación infantil, y en la religión y moral, creando conciencia en torno al daño del alcoholismo.

Como parte de su acción sindicalista, ella organizó junto a otras mujeres comités de dueñas de casas propiciadoras de huelgas, las que partían en los hogares negándose a cocinar, obligando a los hombres a ir al paro, ya que estos al llegar a sus casas no encontraban el esperado plato de comida, debiendo dirigirse a los sindicatos donde se realizaban asambleas y se definían los petitorios para empezar la huelga. En 1922 ella llegó a ser integrante de la Junta Ejecutiva Federal, de la Federación Obrera de Chile, FOCH.

Janequeo

En una vertiente distinta, durante la llamada guerra de Arauco en que el pueblo nación mapuche resistió la invasión de sus tierras por el imperialismo español, a contar del año 1587 destaca el rol desempeñado en las acciones de resistencia y autodefensa por la weichafe Janequeo (Anuqueupu, en mapudungun), quien llegó a liderar una tropa de más de 4 mil hombres para resistir y evitar el dominio de las huestes españolas.

Los cronistas españoles de esa época, al hablar de Janequeo dicen que ella se decidió a intervenir en la lucha contra el invasor europeo para cobrar venganza por la muerte de su pareja a manos de los españoles, diciendo: "Yo seré la primera en los peligros y la última que de ellos me retire, iré siempre delante para que las balas den en mi pecho antes que lleguen al tuyo..." Junto a ello, asumió el compromiso de ser la restauradora de la nación mapuche y de expulsar de sus tierras a los españoles.

A partir de las acciones de esta weichafe (guerra), hay historiadores que concluyen que el patriarcado y el machismo se impuso en estas tierras solo a partir de la llegada de los colonizadores españoles, y que antes de eso en el Wallmapu no existía la discriminación ni el sometimiento de la mujer ante los hombres, sino que se compartían roles sin distinciones de sexo como el formar parte de las tropas, luchando codo a codo con los hombres en el campo de batalla.

OLMUÉ

TRABAJA EN LA CIUDAD

VIVE EN EL CAMPO

Valle La Dormida

Más que Parcelas - Olmué

- Ubicación estratégica
- Futuro tren 2030 Stgo-Limache 60'
- Electricidad
- Agua
- Internet 5G
- Parcelas planas y Rol propio
- Gestionamos tu crédito

OBTÉN TU DESCUENTO EN PIE DE

\$1.500.000*

*: descuento exclusivo para socios de Sindicato N°1 de Trabajadores Minera Escondida

Contáctanos: **+56 9 7879 2592**
+56 9 8546 8572

valledormida@gmail.com



ACTIVIDAD FÍSICA PARA UNA VIDA PLENA Y SALUDABLE

Porque una vida plena, armoniosa y saludable implica actividad física y descanso, y también una sana y equilibrada alimentación, revista Antawara les recuerda a las socias y socios y a sus familiares que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, la cláusula tercera, punto 3.16, establece el beneficio de uso de gimnasio, bajo las condiciones que se explican a continuación.

Importante es considerar que existe una distinción en el uso de gimnasio entre quienes residen en la ciudad de Antofagasta y quienes residen en otras ciudades.

Gimnasio para residentes fuera de Antofagasta

El socio o socia debe realizar un copago de \$7.283 mensuales por grupo familiar, el que se cancela solo durante los 2 primeros meses desde el momento de la inscripción.

La renovación de la inscripción es automática, al inicio de cada año, motivo por el cual no se debe realizar ningún trámite para continuar disfrutando del beneficio.

Es relevante tener en cuenta que para conservar el uso de este beneficio se exige cumplir una asistencia mínima mensual al gimnasio (desde el día 1 al 30 de cada mes), como se señala en seguida:

- Socio o socia, 4 asistencias mínimo
- Cada carga familiar, 8 asistencias mínimo

También se debe considerar que no cumplir con estas exigencias de asistir al gimnasio esa cantidad

de asistencias mínimas, implica el cese del beneficio por un lapso de 12 meses.

Gimnasio para residentes en Antofagasta

En el caso del trabajador o trabajadora y sus cargas familiares legales que residen en la ciudad de Antofagasta, como alternativa al Gimnasio ubicado en el edificio corporativo, Escondida tiene convenio con la cadena de gimnasios Sportlife, de acuerdo a los valores y condiciones que se detallan en seguida:

Copago de \$18.500 en cada mes, por el trabajador y cada una de sus cargas familiares inscritas para asistir al gimnasio.

En este caso no existe renovación automática de la inscripción, ya que se el copago se debe realizar en forma mensual.

De igual manera que en el caso de los socios y socias y sus cargas familiares que residen fuera de Antofagasta, existe la exigencia de cumplir con una cantidad de asistencias mensuales mínimas para no perder el beneficio, considerando un mes calendario, del día 1 al 30 de cada mes). Las condiciones de asistencia al gimnasio son las que se señalan:

- Socio o socia, 4 asistencias como mínimo
- Cada carga familiar inscrita, 8 asistencias como mínimo

Igual que para quienes residen en ciudades distintas a Antofagasta, no cumplir con esta cantidad de asistencias mínimas provoca la pérdida del uso del beneficio por un periodo de 12 meses.



UNA LARGA HISTORIA FAMILIAR ES LA BASE DE LA RAMA DE JUDO DEL DEPORTIVO ESCONDIDA

Y esta historia tiene como base al compañero y socio del Sindicato Juan Rojas Chacón perteneciente al área de Chancado y Correas, Turno M-1, quien junto a su esposa Andrea Órdenes Guerra y sus hijas Vannia (de 27 años) y Asheley (de 26 años), y su hijo Alonso (de 15 años), han dado vida y sostenido la Rama de Judo del Club Deportivo de Escondida durante ya 15 años.

Interesante anécdota de antología deportiva, es el hecho de que si bien a Juan Rojas Ch. le interesaron desde su niñez las artes marciales, recién siendo adulto y trabajador de Escondida, socio del sindicato que se inició en la práctica del judo, disciplina en la cual posee el cinturón negro y la calidad y capacitación de sensei o maestro para crear y conducir un dojo o escuela donde se enseña este arte marcial japonés.

La historia de la Rama de Judo tiene una de sus raíces fundacionales, en el momento en que su hija Vannia pidió como regalo de cumpleaños, al cumplir 11 años de edad, que se cumpliera su deseo de practicar judo, regalo que fue concedido por la familia y que motivó a Juan Rojas a incluirse junto a su hijita en el aprendizaje de esta disciplina, superando la frustración de cuando era adolescente de no poder hacerlo por la falta de recursos, obstáculo que comenzó a superar en su juventud cuando se incorporó como voluntario a la Defensa Civil, en donde pudo practicar defensa personal, acercándose por primera vez a las artes marciales.

La Rama de Judo en la Actualidad

Desde la fundación de esta rama deportiva fede-



Esposa e hijas de Juan Rojas Ch., más otros 2 integrantes de la Rama de Judo.

rada, hace 15 años, hasta fines del año 2019, todo había marchado con normalidad, hasta que se declaró la emergencia mundial por la pandemia del coronavirus y se impusieron las restricciones a los desplazamiento y prohibiciones de aglomeraciones para evitar los contagios, lo que afectó el funcionamiento de las clases y entrenamientos, ya que no se pudo continuar usando las instalaciones del Gimnasio del Complejo Deportivo de Escondida.

Ante esa situación, y a medida que durante el segundo semestre de 2021 las restricciones se fueron relajando, Juan rojas y la Rama de Judo contaron con el apoyo de la Junta de Vecinos de Villa El Salar, la que desde ese entonces hasta la fecha de cierre de esta revista sirve como dojo de prácticas, contando hasta la fecha con un total de 70 alumnos y alumnas, y estando a la espera de poder volver a ocupar las instalaciones del Gimnasio del Complejo Deportivo de la empresa, lo que esperan ocurra pronto.

Debido a la recuperación de las clases y funciona-

miento de la rama, es que en el año 2022 reiniciaron su participación en los torneos, obteniendo dos segundos lugares en el torneo nacional realizado en septiembre en Alto Hospicio, donde concurrieron con 9 de los integrantes, quienes debido a la acumulación de puntos obtenidos pudieron participar en la gran final anual desarrollada en diciembre en Santiago, obteniendo un quinto lugar.

Y también por los logros acumulados en el año pasado, durante febrero de este año 15 integrantes de la rama, damas y varones de entre 13 y 18 años de edad, tuvieron la posibilidad de ser parte de una actividad denominada "Concentrado Técnico", en que el director técnico de la Selección Nacional de Judo, Fernando Salazar, impartió nuevos conocimientos y nuevas técnicas de combate a quienes participaron.

A la par de los avances propiamente deportivos de la rama, también destacan logros a nivel de la necesaria actividad administrativa y de control y fiscalización de este arte marcial, es así que sumada a la calidad de Secretario de la Federación de Judo de Juan Rojas, su esposa Andrea Órdenes G. (quien posee cinturón azul en la disciplina), desde agosto del año pasado es integrante también de la Federación Nacional de este deporte, lo que la habilita para velar por la integridad y derechos de los deportistas,

además de cumplir funciones o labores de árbitros en los torneos y la calificación para trabajar con menores de edad. Junto a esa responsabilidad, ella es además delegada oficial por Antofagasta, puesto desde el cual fiscaliza la realización de los eventos y vela por el cumplimiento de los protocolos.

Apoyo a la Rama de Judo

Como los recursos siempre son escasos y el corazón y la solidad de Juan Rojas y de la Rama de Judo son grandes, es que se requiere del aporte de los socios y socias del sindicato, ya que los implementos del dojo y las tenidas para entrenar y competir tienen un costo elevado, y hay alumnos que no son trabajadores ni hijos o hijas de trabajadores de Escondida, quienes no pueden solventar los gastos en que se debe incurrir para ello, estando en la misma situación que vivió el sensei cuando fue adolescente y no pudo cumplir con su deseo de aprender artes marciales.

Quienes estén dispuestos a colaborar, puedan tomar contacto con Juan Rojas, mediante el teléfono 9 85205971 y/o el correo electrónico juan_32master@hotmail.com ■

Quiropráctica
del Norte 

**¡Comunícate con
nosotros!**

 55 2 423310

 +569 97942740

 www.quiropacticadelnorte.cl



Avelino Contardo
1127

**Quiropráctica del Norte y
Sindicato n°1 de Minera Escondida ofrecen a sus asociados:**

KINESIOLOGÍA (50% DE DCTO EN ESTE SERVICIO)

Esta especialidad se encarga del estudio, evaluación y tratamiento de patologías músculo-esqueléticas, es decir, dolores de columna, lesiones en articulaciones, tendinitis, esguinces, pre y post cirugía, tratamientos realizados por indicación y derivación médica.

QUIROPRÁCTICA (20% DE DCTO EN ESTE SERVICIO)

tiene beneficios muy sorprendentes en nuestro cuerpo, nos ayudan a restablecer la salud y mejorar la calidad de vida en las personas sin la necesidad de tomar medicamentos o realizar cirugías. Los Quiroprácticos identifican y corrigen las vértebras desalineadas, lo que se denomina subluxaciones. Las subluxaciones pueden causar daños o interferencias en el Sistema Nervioso, lo que lleva a un deterioro en la salud y, como consecuencia, una disminución en la calidad de vida.

EUROPIE (20% DE DCTO EN ESTE SERVICIO)

Su especialidad es la prevención, diagnóstico y tratamiento de los trastornos de los pies y biomecánica de marcha, a través de estudios computarizados de última generación y un novedoso sistema de plantillas personalizadas y computarizadas orientadas a mejorar de forma rápida y efectiva la calidad de vida de cada paciente.



ALEX SAAVEDRA NEIRA Y SU SÓLIDO COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN FEMENINA EN LA MINERÍA

Alex Saavedra Neira es un socio y compañero que destaca por sus actividades y compromisos en relación con la comunidad, en una labor que se extiende por más de 17 años, materializando iniciativas orientadas a generar impacto en el capital humano y social de la región de Atacama y del país, a través de diversos proyectos en el ámbito de la educación, la participación social y especialmente en la inclusión de la mujer y de la juventud en la actividad minera.

Con igual cantidad de años en Escondida, mismo tiempo que lleva asociado al sindicato, él pertenece al Área de Operaciones Mina, Turno M-1, en donde se desempeña como Tutor y Operador de equipos mineros en el Desarrollo y Carguío, en las operaciones mineras manual y de CAEX autónomos.

Dentro del conjunto de proyectos y actividades que él realiza en su tiempo libre, destaca especialmente el programa Semillero de Talentos para la Minería en la Región de Atacama y del país, el cual se imparte mediante las organizaciones de la cual forma parte, la ONG Dejando Huellas y el Centro Entrenamiento Minero Strenuus.

Al conversar con revista Antawara, Alex Saavedra Neira dijo que su actividad extralaboral consiste en la formación de redes para fortalecer el tejido social, y que para ello entre los años 2008 y 2015 logró ejecutar 25 proyectos de gran impacto social, en colaboración con junta de vecinos, clubes de adultos

mayores, colegios y escuelas de fútbol, entre otras organizaciones, contando con recursos económicos y materiales a través de los fondos concursables de la Fundación Minera Escondida, los que abarcaron el 80% del financiamiento, mientras que el 20% restante provino de recursos autogestionados, totalizando una inversión de más de 150 millones de pesos e impactando de manera favorable a un total de 15.000 personas de la Provincia del Huasco, obteniendo por tal razón el premio al mérito Medalla Ambrosio O'Higgins que otorga la Municipalidad de Vallenar a quienes realizan un aporte concreto al avance de los habitantes de esa comuna.

Semillero de Talentos

En cuanto al programa Semillero de Talentos para la Minería, Alex Saavedra N. expresó que el propósito es estimular, atraer, desarrollar y fortalecer la autonomía de mujeres y hombres a través de la promoción de habilidades y competencias conductuales transversales, y otorgar los lineamientos al mundo laboral, actualizados a las necesidades de la industria, particularmente de la minería, teniendo como base los módulos propuestos por el modelo del Nivel 1 del Marco de Cualificaciones del Consejo de Competencias Mineras, lo que a su juicio ha sido un gran aporte, pues se ha permitido el aumento de la incorporación de mujeres a la gran minería en los cargos de operadoras y mantenedoras áreas mina y planta, mejorando y nivelando las competencias de empleabilidad de todas las personas que quie-

ren trabajar en la industria minera, para que sean más seguras, productivas y competentes.

Dentro de este programa, Alex Saavedra pone el acento en el Curso de Inducción a la Minería para Estudiante de Liceos de la Provincia de Huasco, una de las cinco actividades de capacitación gratuitas que imparten dentro del Programa Semilleros de Talentos, que se viene impartiendo desde el año 2012, en el cual han participado 2.500 alumnos y alumnas de liceos, de los cuales 60 han sido becados por Minería Escondida para que sean parte del curso de operación de camión de alto tonelaje de extracción que se imparte en el CEIM de Antofagasta.

Entre muchos otros aspectos para el desarrollo de habilidades y competencias tanto al nivel de relaciones humanas como del mejor desempeño laboral, la contribución o los y las jóvenes que se integran al curso consiste en que descubren nuevas oportunidades de empleabilidad, a la par de que se familiarizan con la cultura y sistema de trabajo de la industria minera, de las lejanías en que se hallan las faenas y de las jornadas y turnos de trabajo, de los procesos básicos de una operación extractiva y de las medidas de seguridad con que se opera, y del cuidado del medio ambiente, para que llegado el momento puedan conciliar las responsabilidades familiares y de la vida personal con las del trabajo, junto con el conocimiento de los perfiles ocupacionales que requiere la minería y de consejos para enfrentar una

correcta entrevista laboral, entre otros aspectos.

Curso para mujeres

Otra de los programas relevantes que impulsa Alex Saavedra Neira y el equipo de trabajo que le apoya, es el curso Inducción a la Minería Dirigido Mujeres Futuras Mineras, con el cual se persigue aportar a la inclusión femenina en la industria minera, rompiendo con el estereotipo de que la minería es trabajo solo para hombres, estimulando y atrayendo a mujeres a este tipo de trabajo, gracias a lo cual se ha logrado capacitar a la fecha a más de 1.800 mujeres de distintas regiones, muchas de las cuales ya están insertas en faenas mineras, motivo por el cual el año 2020 nuestro socio y su equipo logró el premio al Mérito HSEC AWARDS DE BHP (el que es de nivel mundial) por lograr la incorporación de más de 154 mujeres a las 3 operaciones de BHP en Chile.

A lo anterior se suma el que desde 2020, como Centro de Entrenamiento Minero Strenuus, él y su equipo han formado operadores y operadoras de camión de alto tonelaje mina rajo de excelencia, logrando a la fecha desarrollar 7 generación con un total de 180 alumnos (as) capacitados, de los cuales el 80% se encuentra incorporado a distintas empresas mineras del país. Al respecto, este centro es el único de la región de Atacama que cuenta con la acreditación del sello CCM que otorga el Consejo Minero para los programas de capacitación que cumplen con los estándares que requiere la industria minera. ■

HIJA DE SOCIO LIDERA EMPRENDIMIENTO DE VESTUARIO QUE BUSCA CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE

Una loable iniciativa empresarial materializó Scarlett Adasme C., hija del socio y compañero Jhonny Adasme Cortés, quien pertenece al Área Seca de Chancado Apilamiento, donde es Operador de Planta, en el turno P-2, y quien mantiene su permanencia en el Sindicato desde el año 2005.

Scarlett Adasme, joven ingeniera comercial, creó Rop/Up, un Mercado Libre o Market Place de moda sustentable que se halla en internet, el que está enfocado en dar visibilidad al diseño de autor, tanto de creadores y creadoras de la región de Coquimbo como de todo el país, abriendo también la posibilidad de que se trancen prendas, calzado y accesorios de vestir de segunda mano. Ella explicó que la función de este mercado consiste en facilitar o permitir la conexión del creador y/o del vendedor con aquellas personas que deseen comprar, teniendo

un convenio con Chilexpress para que se produzca el envío de la mercancía adquirida.

Cuenta Scarlett que la idea comenzó a concretarse a finales de marzo del 2022 de la mano del fondo Semilla Inicia de Corfo y del acceso a su plataforma en internet “el viaje del emprendedor” (www.elviajedelemprendedor.cl), apoyo sin el cual reconoce que el proyecto no hubiera podido prosperar, ya que le entregó información valiosa para su ejecución.

El plus del cuidado del medio ambiente

La emprendedora relató a revista Antawara que para llevar adelante este emprendimiento empresarial, una de sus principales inspiraciones consistió en aportar a la solución del grave problema de contaminación medioambiental que provoca la industria textil, que es la segunda más contaminante del mundo,

Al centro de la imagen, la emprendedora Scarlett Adasme.



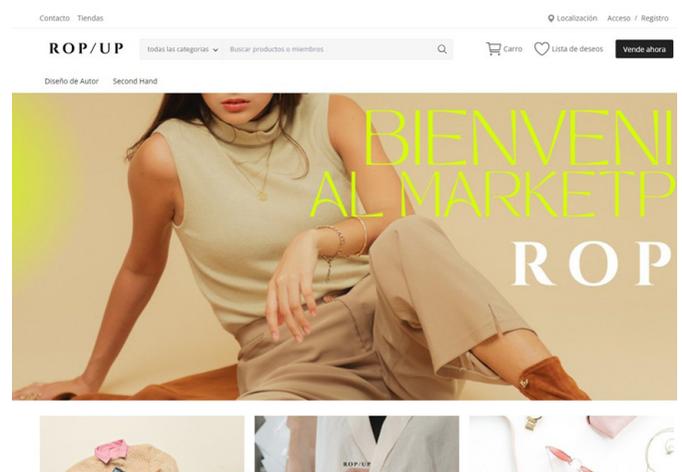
representando el 20% de las aguas residuales del planeta y el 10% de las emisiones de carbono.

Por ello, una parte importante de las prendas de vestir que se promueven en Rop/Up están elaboradas con técnicas sustentables y materiales orgánicos, pero no solo esas prendas aportan al cuidado del medio ambiente, ya que según explicó Scarlett, la utilización de textiles que no son orgánicos en la confección de vestuario o la comercialización de prendas de segunda mano también contribuyen a cuidar la naturaleza, porque en el caso del creador local él se puede hacer cargo de sus residuos, reutilizando las telas que le sobran o empleando formas de producir que le ayudan a generar menor cantidad de desechos. A esa condición de sustentabilidad, se suma el que se trata de una producción a menor escala de lo que se vende en las multitiendas, vestuario del que no se conoce quiénes y en qué condiciones se confeccionaron ni cuáles fueron ni dónde quedaron los residuos generados.

Qué hacer para estar en Rop/Up

El Market Place Rop/Up es ubicable en internet como www.ropup.cl, el que cuenta con 496 usuarios inscritos como compradores, a lo que se suman 620 vendedores y 39 diseñadores y diseñadoras activas, quienes suben a comercialización en la plataforma a lo menos 7 creaciones cada uno de ellos.

Para estar presente ofertando productos, nuevos o de segunda mano, se debe realizar el registro o inscripción en la plataforma, llenando un formulario en que los interesados se deben ubicar dentro de tres categorías: vender ropa del clóset (de segunda mano), diseñador y/o dueño de una marca. En el caso de los diseñadores, se exige que identifiquen sus creaciones, que detallen qué técnicas y telas utilizan, ya que si resulta que su producción es im-



portada para venta, se rechaza su participación. Pero el acceso a los creadores no termina allí, pues también se realizan reuniones en que quede demostrado que se trata de creación propia, para, por último, antes de que las imágenes de los diseños sean expuestas en el Market Place, se realiza una exhaustiva revisión para garantizar que se trata de diseño de autor y creación propia.

Quienes exponen y comercializan en Rop/Up no pagan inscripción ni mensualidades, sino que solo deben pagar un porcentaje de comisión que se descuenta del precio en el cual es vendido el producto, el que asciende al 15%, transacción que se realiza mediante la "billettera virtual" con que cuenta la plataforma.

Scarlett Adasme dijo a Antawara sentirse muy satisfecha con su iniciativa, ya que siente que a la par de aportar al cuidado del medio ambiente, ha podido contribuir a potenciar la creatividad de diseñadores locales y fortalecido el desarrollo territorial, aumentando la vitrina de diseño de autor local y el enfoque de género, contando con una muy buena recepción por parte de los usuarios. ■



NUEVO CONVENIO INMOBILIARIO

Porque la familia nos mueve, en Prohabit hemos creado una serie de atractivos beneficios para ti.

Escanea este
QR y conócelos



TE PRESENTAMOS NUESTROS PROYECTOS



**Punta Puyai
Pinares de Puyai**
venta en blanco
deptos. a pasos de la playa
UF desde 4.400



**Coquimbo
MiraOlas**
venta en blanco
deptos. en primera línea
UF desde 2.900



**Puchuncaví
Bosques de Quilén**
sitios a pasos de la playa
complejo de 50 ha
UF 2.500



**La Reina Alta
Casa Mirador**
entrega inmediata
terreno hasta 700 mt²
UF 18.500

Contáctanos hoy mismo



+56 9 4233 4561
conveniomineras@prohabit.cl



Prohabit
40 Años