

LA UNIDAD

ORGANO OFICIAL DE LOS

OBREROS DE ENAMI - LAS VENTANAS



AÑO II - MAYO - DE 1970 - Nº 8

Señor

Carlos García B.,

Director Revista "UNIDAD"

VENTANAS.—

Estimado señor Director:

Es nuestro deseo expresar a Ud. nuestra conformidad y beneplácito por contar con un medio de difusión que nos ayude a mantenernos unidos y tener conocimiento de cosas importantes que suceden en nuestra Empresa.

Es así, conscientes de vuestra importante ayuda, es que solicitámosle, tenga a bien dar publicación a una petición lógica, y que es la siguiente:

¿Por qué el Deporte de la Empresa se llama fútbol?

Con gran deseo de participar y poder formar ramas de otros deportes dentro de la Empresa, se encuentran muchos compañeros amantes del deporte, pero que ven frustrados sus intentos al no contar con los locales ni los medios disponibles.

En muchas ocasiones se ha hecho adquisición de útiles deportivos, pero nos encontramos únicamente que son artículos para fomentar el fútbol. ¿Acaso en la faena no existe la posibilidad de dar oportunidad al personal que tenga deseos y aptitudes para el BASQUETBOL y VOLEIBOL u otros deportes? ¿La Empresa no podría aportar con fondos para la construcción de una cancha de básquetbol? Además, se podría ocupar para diversos y muy variados deportes.

Señor Director, la idea queda lanzada y lógicamente esperamos una acogida favorable de parte de los directivos. La Empresa y el Club Deportivo ENAMI tienen la palabra.

Sin otro particular, felicitándolo por ésta su responsabilidad y haciéndolo extensivo a sus ayudantes,

Saluda Atte. a Ud.,
UN DEPORTISTA

"LA UNIDAD"

VERBA LIBROS E IMPRENTAS
* 26. ASO 1970 *

REVISTA DE LOS OPERARIOS
DE LA EMPRESA NACIONAL
DE MINERIA
(ENAMI)

Director:

Carlos García B.

Casilla 186 — Quintero

DAR PARA EXIGIR

EDITORIAL

Quiero en esta oportunidad referirme a que nuestra 'UNIDAD' debe cada día que pasa ir acrecentándose más. Para ello muchas veces es necesario estar expuesto a la crítica inmediata de aquellas personas que consideran de que no se está yendo por buena senda. Cuando una crítica es constructiva, es necesario hacerla, ya que se considera que errar es humano. Pero esta revista, como ésta UNIDAD, nació como un ideal que se pensó con anterioridad y sin equivocarnos en evaluar nuestras fuerzas como aquél niño que errado el cálculo de la distancia diera en tirar piedras contra el sol, que asoma en el horizonte. Para conseguir ambas cosas, luego de un proceso coordinado pusimos juntos el pensamiento y la acción, como brújula que guía y hélice que empuja, para ser eficaces. Se han editado hasta la fecha ocho ejemplares de nuestra REVISTA y espero que periódicamente, como hasta la fecha ello siga ocurriendo..

Muchas veces la crítica no agrada, es lisa y llanamente porque todos los seres en conjunto no pensamos de la misma manera, ya sea en el orden espiritual, intelectual, etc., pero hacer caso omiso a las inquietudes que encierra el corazón de estos compañeros, no lo creo justo.

Un hogar bien constituido es aquél en que se construye una personalidad a base de una crítica no mordaz, ni hiriente por el contrario constructiva. Una sociedad, una Nación, se refleja por el derecho que se tiene a las críticas, a través de cualquier organismo, como prensa, radio, televisión, etc.

Puede un ser humano aportar lo mejor de sus energías en pro de una causa. ¿Pero si está errado? Es lógico que haya crítica y se enmienden errores que muchas veces son involuntarios. Acepto críticas, pero no acepto aquella persona que exige la verdad y luego se niega a oírla, como no acepto al hombre incapaz de acción, como sombra escurrida que siembre vientos y no quiera cosechar tempestades.

CARLOS GARCIA B.
Director.

ASOCIACION INFORMA

DEPARTAMENTO DE FINANZAS/
CONTABILIDAD - CIRCULAR N.º 63

Santiago, 25 de Mayo de 1970.

Señor

Empresa Nacional de Minería

REF.: APLICACION ACTA DE
AVENIMIENTO OBREROS,
PARA 1970-71

A objeto de que esa oficina dé cumplimiento al Acta de Avenimiento firmada con fecha 13 del actual, se imparten las siguientes instrucciones para el sector obrero:

1.—REGALIAS Y BENEFICIOS VIGENTES

Se mantienen las regalías y beneficios vigentes, convenidas en Actas anteriores, con excepción de las modificaciones a que nos referiremos enseguida:

2.o—REAJUSTES DE SALARIOS BASES

A partir desde el 1.o de Abril de 1970 hasta el 31 de Marzo de 1971, la nueva Escala de Jornales Bases, es la que se señala a continuación:

Escala	Jornal Base Anterior	Jornal Base a partir 1970 (aumentado en 35%)
1	14,52	19,60
2	15,52	20,95
3	16,62	22,44
4	17,51	23,64
5	18,83	25,42
6	20,08	27,11
7	21,70	29,30
8	23,02	31,08
9	23,88	32,24
10	25,30	34,16
11	25,98	35,07
12	28,65	38,68

3.o— TRATOS Y TARIFADOS

Los tratos y tarifados a que se refiere la Circular N.º 56 de 19 de Abril de 1968 se reajustarán en un 35%, en relación a sus montos anteriores. (Pagados en el año 1969).

Los tratos y tarifados que constituyen porcentajes de salarios bases sólo tendrán el reajuste automático consiguiente (35%).

4.o—BONIFICACION ADICIONAL TURNOS ROTATIVOS B y C

Sin perjuicio de la bonificación del 23% que perciben los operarios que trabajan en labores continuas exceptuadas del descanso dominical y festivo, para aquéllos que reúnan las condiciones anteriores y que roten en turnos, se establece una bonificación adicional equivalente al 5% del jornal base para los que trabajan en turno B) "tardero" y al 10% del jornal base para los que trabajan turno C) "nochero". Es decir, estas nuevas bonificaciones son:

Para el turno B 28%

Para el turno C 33%.

Para el cálculo de esta bonificación se considerarán los días efectivamente trabajados en cada uno de los indicados turnos rigiendo en los demás, las normas de cálculo de la bonificación de 23% actualmente vigente.

ASOCIACION INFORMA

5.0— GRATIFICACION

Los operarios tendrán derecho a 6 gratificaciones en el año, equivalentes a una remuneración mensual imponible cada una y se cancelará mensualmente como un 50% de dicha remuneración mensual imponible conjuntamente con el salario.

Los obreros recibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado en cada período en que devenga ésta y observando las normas en actual vigencia.

6.0 —BONO DE PRODUCTIVIDAD

Los Bonos de Productividad vigentes en 1969 no serán reajustados y se eliminarán todas las actuales fórmulas, o bases de cálculo de dichos Bonos. En su lugar se pagarán en cada faena, por concepto de Bono de Productividad, un monto fijo mensual por operario, equivalente al monto promedio por operario, que hubiera rendido en 1969 el bono de cada faena.

Los operarios de aquellas faenas que en 1969 hubieran tenido bono de productividad de monto promedio superior a E° 90,00/operario/mes, percibirán en 1970 el mismo promedio en 1969.

Todo lo anterior será válido sólo en aquellas faenas que tenían en 1969 el derecho a Bono de Productividad, esto es, en todas las Agencias, Plantas de Beneficio, y Fundición Paipote (Se incluye Agencia Ventanas).

Con respecto a los operarios de Ventanas que perciben incentivos directos, los Bonos de Productividad vigentes en 1968 serán reajustados en 41,9% (correspondiente al alza general de 1969) y luego en 31,8% y serán pagados también como montos mensuales fijos por operario, eliminándose sus fórmulas o bases de cálculo, y pagándose en cambio lo que resultara de reajustar en los porcentajes indicados el monto promedio general por operario que rindió en 1968 el Bono de Productividad en Ventanas.

En todas las faenas en que existiere sistema de incentivos directos inclusive Ventanas, los Bonos de Productividad se pagarán como mínimo por concepto de incentivos y en ningún caso adicionales a los incentivos.

Todos los montos fijos que resulten de los Bonos de Productividad modificados de acuerdo a lo recomendado, se entenderán válidos sólo para aquellos operarios que trabajaron algún mes una cantidad de días diferentes que los de su jornada ordinaria, percibirán la fracción correspondiente al Bono Base.

En consecuencia, de lo anteriormente expresado, los Bonos de Productividad de este sector para el período de vigencia del presente Convenio serán los siguientes en las distintas faenas que a continuación se indican:

FAENA	Escudos por operarios, por mes completo trabajado
-------	---

PLANTAS:

Cabildo	113
Illapel	90
Domeyko	90
Aguirre Cerda	90
M. A. Matta	98
O. Martinez	90
Taltal	90
Paipote	90
Ventanas	46

AGENCIAS:

Cabildo	108
Illapel	90
Domeyko	90
Aguirre Cerda	116
Paipote	90
Ventanas	90
O. Martinez	90
Taltal	90
Altamira	90
Andacollo	90
Antofagasta	90
Arica	90
Carrera Pinto	90
Combarbalá	90
Coquimbo	90
Inca de Oro	90
Ovalle	90
Tocopilla	90
Tres Cruces	90
Vallenar	90
Chuquicamata	90
Punitaqui	90
Iquique	90

ASOCIACION INFORMA

7.0—AGUINALDOS

El aguinaldo de Fiestas Patrias se aumenta a medio sueldo vital mensual Escala A) del departamento de Santiago (equivalente a E° 308,70) (año 1970). El aguinaldo de Navidad se aumenta a E° 95,78.

Sólo tendrán derecho a percibir estos aguinaldos los operarios que tengan contrato vigente con la Empresa por lo menos dos meses antes de la fecha de pago respectiva.

Las fecha de pago son primera quincena de Septiembre (Aguinaldo de Fiestas Patrias) y primera quincena de Diciembre (Aguinaldo de Navidad)

Estos aguinaldos están afectos a los descuentos previsionales correspondientes.

8.—SUBVENCION DE ALIMENTACION

Se cancela por cada día efectivamente trabajado con jornada única y es incompatible con el pago de viáticos y/o el bono de camino.

El monto a pagar es:

- a) Para obreros de Santiago, E° 15,50 diarios.
- b) Obreros que trabajen en lugares donde hay jornadas única y que trabajan de día o en cualquiera de los turnos A) ó B) y que vivan fuera del recinto de la Empresa percibirán E° 10,50 por día trabajado.
- c) Los de turno C percibirán por cada día trabajado igual valor, aunque vivan dentro del recinto de la Empresa, y/o tengan o no jornada única.
- d) Los obreros que trabajan en lugares donde hay jornada única y que laboran de día en los turnos A y B, pero que vivan dentro del recinto de la Empresa se les pagará E° 6,00 por día efectivamente trabajado.
- e) Los obreros que trabajan donde no hay jornada única, vivan o no dentro del recinto de la faena, se les cancelará subvención de alimentación de E° 6,00 por día efectivamente trabajado.
- f) Cuando el obrero de camino no tenga derecho al bono de camino, por no estar en terreno, gozará de esta subvención por día efectivamente trabajado.

f) Cuando el obrero de camino no tenga derecho al bono de camino, por no estar en terreno, gozará de esta subvención por día efectivamente trabajado.

La subvención de alimentación no es imponible y no estará afecta a ningún descuento o impuesto.

9.0—ASIGNACION DE MATRICULA

El monto de esta asignación se eleva a E° 95,78 al año por cada hijo estudiante, cuya calidad de tal se encuentre debidamente acreditada.

El pago se hará en Marzo de cada año.

De acuerdo a las instrucciones de Circular N.º 151 de 11-9-68, y Memorandum N.º 3962 de 6-9-68 de Fiscalía, esta asignación está afecta al descuento del 3,5% de Impuesto a la Renta de 2ª Categoría.

Como norma general, para acreditar esta asignación, el operario de planta de la Empresa deberá entregar, antes del 25 de Marzo de cada año un Certificado del Rector o Secretario del Plantel Educacional, en que conste que el hijo está matriculado.

En las localidades donde hay Oficina del Personal Local (Santiago, Ventanas, Paipote), los certificados deben ser entregados a dichas oficinas y ellas harán llegar a contabilidad una nómina con las Asignaciones de Matrículas que deben pagarse a cada operario. Será obligación de Oficina de Personal tener los certificados en las carpetas respectivas donde puedan ser revisadas por los Auditores o Contador local.

En el resto de las dependencias, los certificados deben hacerse llegar a la Contabilidad, Oficina que los mantendrá en su poder para sus posibles revisiones.

Los obreros que ingresen entre el 25 de Marzo y el 30 de Abril de cada año podrán, previa presentación del certificado mencionado cobrar la Asignación de Matrícula.

Aquéllos que ingresen DESPUES del 30 de ABRIL, NO TENDRAN DERECHO a la ASIGNACION.

10.—ASIGNACION DE CASA

Esta asignación sólo se cancela a los operarios a los cuales la Empresa no

ASOCIACION INFORMA

les proporciona casa o camarote. Esta subvención no es imponible y sólo estará afecta al 5% a favor del Servicio de Seguro Social.

El valor de esta asignación es como sigue:

Obreros casados E° 153,25 mensual.

Obreros solteros, E° 95,78 mensual.

11.0—SUBVENCION AISLAMIENTO

Se hace extensivo esta subvención a los operarios de Caleta Víctor, kilómetro 6 de Chuquicamata y al personal de operarios que trabajan en la faena de Domeyko.

12.0—BONO DE CAMINO

Este bono es exclusivamente para el personal de caminos del Departamento de Fomento y se cancelará por los días que se trabaje en el terreno (camino) y es incompatible con la subvención alimentación (si se cancela bono no procede cancelar además asignación de alimentación).

El valor de este bono es de E° 15,38 por día efectivamente trabajado en terreno.

13.0—SUBSIDIOS

Se están haciendo algunas consultas de tipo previsional. Una vez obtenidas las respuestas daremos las instrucciones sobre este particular.

14.0—SUBVENCION DE VACACIONES

Se cancelará con subvención fija de E° 648,68 más una variable de E° 19,16 por cada carga familiar que esté acreditada en el momento del pago.

Esta subvención está afecta al 3,5% de Impuesto a la Renta y sólo puede ser pagada al obrero una vez al año, en la fecha en que el operario cumpla los requisitos para tener derecho a su período anual de vacaciones.

El pago se hará en dicha fecha aún cuando el operario no salga a vacaciones en ese momento.

Las cargas familiares válidas para este beneficio serán las que estén debi-

damente acreditadas. En las dependencias en que hay Oficina del Personal Local (Ventanas, Paipote, Santiago), dichas oficinas deberán informar mensualmente a Contabilidad sobre los operarios que tienen derecho ese mes a la subvención de vacaciones y sobre las cargas familiares vigentes en dicho momento para cada operario.

15.0—VIGENCIA DEL ACTA

Estas instrucciones rigen desde el 1.º de Abril de 1970 hasta el 31 de Marzo de 1971.

16.0—FORMA DE PAGO y CARGO CONTABLE

El pago del reajuste de jornales, bonificaciones, diferencias y otros equivalentes a los meses de Abril, y Mayo se hará en planilla anexa.

El cargo será de la cuenta 4190, Oficina Central Previsión para Beneficios Adicionales Obreros.

Los jornales y beneficios reajustados desde Junio adelante serán de cargo de los respectivos costos locales (excepto los mencionados en Circular N.º 14 de fecha 16 de Enero de 1970).

17.—PRESENTACION ESTADISTICA

Se confeccionará la estadística de jornales correspondiente al reajuste de los meses de Abril y Mayo en los formularios 017538-1ª y 2ª hoja indicando en forma detallada los montos pagados por cada uno de los rubros reajustados. En los casos en que los jornales correspondan a diferentes reparticiones se presentarán en hoja aparte los valores correspondientes a cada repartición.

La estadística de jornales del mes de Junio se preparará de acuerdo a las pautas establecidas, incluyendo el reajuste.

Saluda atentamente a Ud.,

EMPRESA NAC. DE MINERIA

Javier Herrera Hevia,

Gerente de Finanzas y Abastecimientos

(Circular enviada a todas las reparticiones de la Empresa).

MOLDEO WIRE-BARS

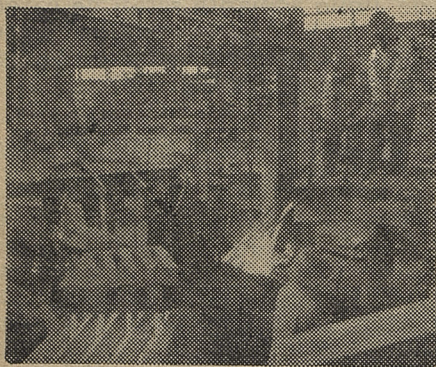
(BARRAS PARA ALAMBRE)

1.—Dentro del complejo industrial de la Empresa está WIRE-BARS, así con letras mayúsculas.

Es una de las secciones más importantes de ENAMI, ya que de esta Sección depende la producción total de la Empresa y del país.

Cinco de los trabajadores de esta Sección fueron a Alemania, a estudiar la técnica de producción y control de calidad de WIRE-BARS.

1 Refinador Jefe	WIRE-BARS
2 Inspectores	WIRE-BARS
2 Moldeadores	WIRE-BARS
1 Capataz de Hornos	WIRE-BARS



MOLDEANDO W. B.

2.—OPERACION DE CADA MOLDEO

Esta sección está regida por el sistema de llamado, vale decir, al momento oportuno de estar el metal en condiciones de moldear. Ya sea en la mañana, tarde o noche.

Al llegar el personal de Moldeo, los refinadores ya están 2 a 3 horas antes para controlar el proceso de oxidación,

sacando muestras del metal y tomando temperaturas, etc.

Y junto con el personal de turno ejecutar todas las faenas que demanda el proceso del cobre y WIRE-BARS en períodos de reducción.

3.—DISTRIBUCION EN LOS SIGUIENTES PUESTOS

Al dar a conocer el recorrido del cobre líquido hasta convertirlo en sólidas barras de WIRE-BARS. Su distribución de personal es el siguiente: Antes de abrir la sangría del horno; canal, cuchara de moldeo, rueda de moldes, enfriamiento, y mesones de inspección, tienen que estar en condiciones de efectuar, al momento su trabajo, y tener las herramientas en buen estado.

Al abrir la sangría del horno inmediatamente se cubre el cobre con carbón especial (briquetta), cucharada de moldeo, también, proceder a controlar temperatura de metal, consumiendo mitades de barras, este trabajo lo efectúan dos operarios.

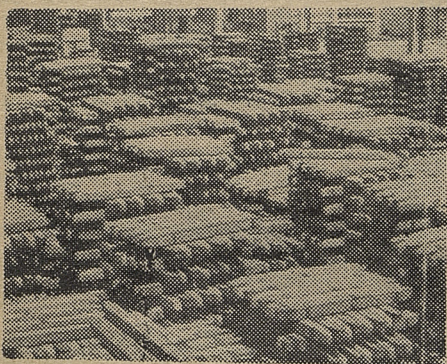
En cuchara de moldeo trabaja un operario, controlando el nivel de vaciado al molde, eliminando toda impureza que lleve la barra en el (SET) o superficie de la barra.

Controlando rueda de moldeo, nivel de cuchara y moldeo de WIRE BARS. En cabina de la rueda de moldeo, trabajan dos moldeadores, la responsabilidad de ellos es moldear a la medida precisa que se requiere dicho moldeo.

A todo esto, el metal sigue su curso al rojo vivo, con una temperatura de °C 1,120, la temperatura que reciben estos cinco operarios es de °C 87 ambiental, dentro de las 6 horas que dura el moldeo.

Mientras va girando la rueda de moldeo, dos pintores van caleando los moldes, que van a ser ocupados y a la vez turnándose entre ellos, y vigilan el curso de las barras que van cayendo en la piscina de enfriamiento, donde, las recibe una cinta transportadora o (elevador), hay un operario controlando la caída de la barra una tras otra, sobre otra cinta transportadora, girando la barra para que estén en posición de ser estampada por un número de serie alfabético para su control a cargo de todo este personal y recorrido del metal, trabaja un capataz, y su preocupación es el curso de enfriamiento por agua, controlando a la vez, dicho personal de moldeo.

El personal que inspecciona cada moldeo de WIRE-BARS se distribuye en los siguientes cargos por cada mesón de trabajo y en moldeo WIRE-BARS, hay tres mesones y el grupo es el siguiente: Un Inspector-jefe (empleado) Un Inspector Ayte. (Operario), 4 Auxiliares de Inspectores (operario), Un contralor de Producción (operario), dos grueros, de Grúas Manuables (operario).



W. B. LISTO PARA EL EMBARQUE

REINSPECCION.— La barra de WIRE-BARS al llegar a los mesones de Inspección es minuciosamente revisada por los 4 lados, eliminando todo lo anormal de ésta.

Lo positivo de esta sección, es la preocupación de la total entrega de producción de cada moldeo, cooperando así en conjunto todo el personal como un solo hombre, desde el refinador jefe, hasta el último trabajador que desempeña cualquier labor, porque al producirse cualquiera anomalía dentro

del moldeo, todos en conjunto tratamos de normalizar el moldeo en cuestión.

4.—Además en varios programas de moldeo, también hay distintos pesos de las barras, el detalle que vamos a entregar es en libras y en kilos por cada unidad de WIRE-BARS.

PESOS DE LAS BARRAS

En Libras	En Kilos
200 Lbs.	90 Kls.
225 "	102 "
250 "	113,4 "
265 "	120,48 "
275 "	125 "

Para controlar todo este grupo de trabajadores de esta sección y la responsabilidad de la calidad y la producción total de WIRE-BARS está:

Un Refinador-jefe,
Un Refinador-Ayte.

5.—¿QUE SE ENTIENDE POR WIRE-BARS?

WIRE-BARS (barras para alambres): Es la etapa final del proceso del cobre, que desde la roca bruta hasta convertirse en cobre de un 99,97%, listo para ser elaborado en distintos elementos como ser: Alambre, embobinados, motores, cables alta tensión, tuberías, láminas, etc., etc.

En el moldeo de WIRE-BARS de nuestra Empresa se elaboran diariamente 300 toneladas de barras de cobre en condiciones listas para ser importadas.

Ahora bien, no se va a menospreciar el trabajo que desempeña cada operario, cada sección de la Empresa y cada minero que batalla contra el cerro para arrancarle riqueza de cobre.

Así, después de un largo proceso de este complejo de trabajo, llegaremos a elaborar la etapa final de este metal, que pasa a la nave de electrolitos, a un horno de refinación y empieza un nuevo procedimiento, que es eliminar gases, azufre, oxígeno, escorias y otras impurezas.

Por lo tanto, al ir corriendo la producción, esta cooperación de empleados y operarios, que sin la ayuda del uno por el otro, no habría una producción total diariamente, y a que una falla del personal, un accidentado o descanso que tuviere el personal, es inmediatamente notorio y afecta a la buena producción de cobre WIRE-BARS.

Sobre la visita del Sr. Enrique Chamorro Escobar, Jefe de Sección de los Laboratorios Químicos Fomento, que se efectuó el 2-4-70 a éste Laboratorio Ventanas.

LO BUENO - LO MALO - LO FEO

- LO BUENO:** Que el Jefe Nacional del Laboratorio Químico Fomento, visita anualmente una vez este laboratorio de Ventanas, concediendo entrevistas tanto al sector EE. y OO. y contestando toda clase de preguntas.
- LO MALO:** Que las respuestas no se las entiende ni él mismo.
- LO FEO:** Que nos traiga para el uso del Laboratorio, dos cajones con unas TAPAS, así de grandes.

SALPICON

- NAGATIVA:** La actitud de algunos Jefes de Sección al desconocer los Reglamentos de Incentivos.
- POSITIVO:** La pavimentación de la calle del Casino de Operarios. (Ojala se acuerden de las demás).
- DOLOROSO:** Ver cómo la lluvia destruye los proyectos de oficina que hay detrás de la oficina de Personal; y pensar que se pagaron E° 150.000 por trasladarlas y hacerles una pequeña refaccionada.
- INCONCEBIBLE:** Que se siga contratando personal y no se tomen en cuenta los hijos de los trabajadores.
- POBRE:** La actitud de algunos Jefes de Sección para con los compañeros que defienden los colores de ENAMI, en el Campeonato Regional de Fútbol.

LIBRERIA "SARASUA"

Material Didáctico y Literatura en General, Diccionarios, Enciclopedias.

Proveedores del Profesorado Fiscal, Particular y Universitario.

CONVENIOS CON SINDICATOS

Solicite su orden de compra en el Departamento de Contabilidad (Sr. Zamora)

CONDELL 1217
TELEFONO 52421

OFICINA 215
VALPARAISO

"LA VERDAD INHERENTE A UN PERSONAJE"

Al comenzar esta insertación en las páginas de la revista UNIDAD, lo hago con un vivo propósito de ilustrar de un modo u otro y en forma más cercana a todos aquellos compañeros que de una manera significativa, desempeñan un cargo importante y definido en las distintas secciones que componen el sistema de desarrollo industrial elaborado de ENAMI.

Esta vez comenzaré desde la misma puerta de entrada de esta planta, para interpretar sin preámbulos ni prejuicios, a los compañeros que desempeñan uno de los cargos importantes en esta Planta Ventanas.

Al referirme a la puerta de entrada, señaló con ello, a los "Vigilantes", en cuya función consiste la labor de mantener el orden y tranquilidad, ya sea cuidando los intereses de la empresa, como de todos los trabajadores, y por sobre todas las cosas velar por la honradez de todos nuestros compañeros.

Verdaderamente, este cargo, es uno de los más ingratos, ya que jamás puede el funcionario dejar conforme a ninguno de todos los sectores laborales, por mas altos o más bajos que sean sus rangos. Muchas veces, es muy necesario tener la comprensión para estos personajes que, si verdaderamente no realizan esfuerzo físico, lo hacen mental y emocionalmente.

Muchas veces, es necesario tener el deseo de la comunicación, la intimidad ¡ganas de hablar, de decir algo que nos amarga, nos confunde y nos ahoga! ya sea en lo que se refiere al trabajo o fuera de ello. Esto nos relaja!, nos suelta por dentro de nuestras almas, y es así. Abre nuestro sentimiento e invita al diálogo incondicional y franco. En esta forma y estas razones pueden comprenderse los seres racionales.

Por las conclusiones apreciativas señaladas anteriormente, he podido apreciar en un terreno real, los sentimientos que aprisionan en muchos procedimientos, a estos compañeros de infortunio y, por la investidura que llevan, no pueden en ningún momento dado, demostrar lo que verdaderamente sienten, especialmente cuando son ofendidos en forma grosera y deshonestamente en el cumplimiento de sus funciones.

Son sabedores, de la manera como sus propios compañeros los califican y los impropiedades que descargan en ausencia de ellos, no comprendiendo que después de todo, son seres humanos y ¡por sobre todo, compañeros de trabajo!

Algunos compañeros, al leer este artículo reirán y tal vez pensarán que son cosas absurdas y ridículas, ya sea porque sufren alguna adversión o antipatía hacia estos funcionarios, no aciertan a comprender que alguna vez, ellos, podrían encontrarse en idénticas condiciones.

En la generalidad de los casos al "vigilante" se lo imaginan o consideran como algo "delusorio" falto de condiciones intelectuales o físicas tienden a pensar que es un sujeto "arrastrado" o asolapado o simplemente, parte de empresa, pero no piensan que es un elemento que cumple una obligación impuesta por la necesidad de vivir y hacer vivir.

Indudablemente, algunos de estos funcionarios, en más de una ocasión, se han excedido en el desempeño de sus cargos, permitiendo en esta forma que se les califiquen a todos por igual, y hay quienes piensan que no son obra de la persona y no del funcionario excedido en su cargo, digo esto, porque generalmente las personas, ya sea por su temperamento o cualidades resaltan alguna manía, que lo hacen apreciable o despreciativo en el desarrollo de sus funciones.

La responsabilidad de estos funcionarios en su cargo no es verdaderamente apreciable en lo físico, sino más bien en lo abstracto, indico con ello que cuando alguno de estos compañeros, realizan alguna acción buena, no se nota, pero están atentos para criticarle otra cualidad descentralizada.

Para cerrar en esta ocasión esta crónica, reiterare, que mi propósito no es otro que el de demostrar en lo escrito la verdad justa, en el desenvolvimiento en su trabajo, de mis compañeros, y también como un llamado para la comprensión recíproca para hacer mas llevadera nuestras vidas cotidianas.

H.T.L.

¿CONNIVENTES

O ILUSOS?

Es para todos conocido, los resultados de la "Famosa" evaluación de cargos, que tanto y a tantos hizo soñar, creyendo algunos que obtendrían por lo menos algún reconocimiento en las distintas labores que ejecutan con mucho sacrificio. Pero, nunca se imaginaron que podría existir tanta descrimnación, y más que eso tanta "burla" y falta del sentido del respeto al reconocimiento profesional elabora.

Digo más, tanta "Faramañá", para apocar y desmerecer profesionalmente a todos los que nos desempeñamos en las diferentes secciones que componen el complejo de Ventanas. No sé hasta dónde pretenden llegar con este procedimiento. Para mí, todo ello solo tiene una explicación:

"Este sistema, es de un resultado positivo a largo plazo". Plazo que solo significa economía para la Empresa! Este método se ha aplicado a otras industrias, con verdaderos estragos y resultados calamitosos para el sector laboral.

¿Por qué digo que es de un largo plazo el resultado? ¡Veamos!: Sabemos que en la actualidad, a nadie se le puede rebajar el salario que realmente percibe, pero, al contratar personal nuevo lo será con los cargos más bajo. Luego cuando se trate por concepto de traslados, éstos se realizarán dentro del cargo que lo evaluaron, además, cuando se exija un mayor reconocimiento por el desempeño de sus funciones, no podrá conseguirlo, ya que no pueden sobrepasarse en el valor del cargo que le fijaron en su sección, por muy inteligente que sea éste. Ahora bien, cuando un funcionario tenga que reemplazar a algún maestro, no le podrán pagar la diferencia del sueldo que recibe realmen-

te, solo recibirá el valor que le fijaron al maestro.

Para qué pensar sobre aquellos compañeros que por enfermedad o accidentes del trabajo, tengan que cambiar de sección, tendrán que ir a una sección que esté a la altura del cargo que le evaluaron, les guste o no. ¡Y lo que es más! Cuando tengamos que defendernos con alguna huelga, por el mejoramiento económico, ¡es aquí, cuando la Empresa tendrá en cuenta "La Famosa Evaluación de Cargos", porque puede tocar el caso que la Empresa niegue toda transacción posible, y con ello permita el decreto de una reanudación de faenas dando un plazo determinado, procediendo a recontratar personal nuevo, y éste, como lo digo anteriormente, será con cargo más bajo.

¡Aún más!, todo éste "caótico" problema, tendrá un alcance inclusive para los jefes de las diferentes secciones, quienes para un buen funcionamiento y rendimiento de su personal a su cargo, lo han distribuido en forma ordenada y aplicada para un mayor rendimiento, y que ahora con la exposición de la evaluación les crean serios problemas en su método de trabajo. Con esto, podría enumerar muchos casos y secciones agravadas, pero, es mi creencia, que en todas las reparticiones de esta Fundición y Refinería, repudian esta Evaluación de Cargos.

Es cuestión de recorrer las diferentes secciones para darse cuenta en forma cabal, el tremendo malestar que están viviendo los trabajadores. Como uno de los casos aislados, podemos ver en patio, como un capataz es desmejorado en su cargo, y además, como los conductores de horquilla y tractores, que aunque a algunos los subieron, siempre los consideraron diferentemente uno de otros.

Y así, quién o quiénes de todos los que elaboramos los podríamos sentir contento con éste sistema. ¡Creo que nadie! Pienso: cómo pueden los señores que confeccionan estas operaciones tener tan poca imaginación para concebir un cargo, que solo lo conocen con el LAPIZ, y a través (según llaman ellos), imaginación apreciativa. Siendo que no tienen idea cómo se realizan las diferentes operaciones de trabajo.

Considero, que ningún trabajador que tenga dos dedos de frente, puede sentirse interpretado con estos resultados por muy modesto o inteligente que se considere.

Como podemos apreciar, se nos presenta un futuro bastante incierto para todos los trabajadores de ENAMI.

Lógicamente, dentro de aquéllos que se sintieron contentos y felices, al verse mejorados en la evaluación, respiran tranquilos; pero, no se han detenido a pensar que, "ésto es una espada de doble filo". ¿Por qué digo ésto? En primer lugar: Aquí no se respetó ninguna clase de antigüedad en su carrera funcionaria! Y si lo evaluaron en el más alto cargo, es porque éste será el tope de su carrera. Y a la vez, se crea la distancia dentro de nosotros mismos, quienes somos los únicos perjudicados.

Indisposición, que nos traerá malos entendidos y la imposibilidad de poder surgir, ya que tendríamos que esperar a que el que se desempeña en el cargo más alto, "jubile, se retire o fallezca, para poder ascender; lo que bajo todo punto de vista está fuera de la lógica.

En ésto, hemos visto una serie de trambotismo que no tiene palabra alguna de justificación.

Veamos: Según dicen las comisiones de evaluación de cargos, que: "En ENAMI, un 70 por ciento de los evaluados fueron mejorados y el resto, quedó en las mismas condiciones. Yo creo, que ésto, es todo lo contrario, y aún me atrevo a pensar, que los favorecidos, no alcanzan a un 10 por ciento. Pienso, que la Empresa, si es que está bien compenetrada de las anomalías de esta evaluación, no ha procedido con la verdadera importancia que debiera dársele a los diferentes cargos evaluados.

Tenemos como ejemplo de este trambotismo, el caso de la Sección de Movilización. Hablemos más claro. Los jefes de turnos de dicha Sección, éstos tienen diferencia de sueldo uno de otro.

luego estas diferencias existían desde mucho antes de la evaluación de cargos, inclusive estos jefes de turnos, mencionaron cuando fueron encuestados de la disparidad de sueldos, en circunstancia que todos ellos tienen las mismas responsabilidades en el cargo, y que pecnotan desde mucho tiempo en él. Sin embargo, los resultados de la evaluación, siguen discrepando como antes, existiendo además una disparidad entre uno u otro en centésimos más, o menos. ¿Verdad que todo ésto causa risa?

Otra muestra, la tenemos en la Planta de Metales Nobles, que habiendo seis maestros lixivadores de barro anódico y teniendo éstos los mismos sueldos actualmente, con las mismas responsabilidad y atribuciones, la evaluación, los clasifica diferentemente uno de otro y dentro de esta misma planta, encontramos a los funcionarios que se desempeñan como vigilantes, que teniendo el mismo cargo y sueldos, son idénticamente iguales en el cargo. Ahora con la evaluación quedaron en desigualdad uno de otro, siendo aún peor, la diferencia alcanza a los 9 escudos. ¿Cómo podemos entender ésto?

No es mi criterio herir a mis compañeros, pero, en los resultados de esta "famosa" evaluación, dan para hablar y comentar mucho, vemos por citar más ejemplos, como un compañero que trabaja como mensajero, fue evaluado o cotizado en mayor escala que un maestro antiácido o como un vigilante que, aunque son operarios, diferencian en el desempeño de sus funciones.

Después de todas estas exposiciones hipotéticas, hago las interrogantes del caso: ¿Quién o quiénes fueron los que idearon este fabuloso negocio? Negocio que solo a la única que le puede interesar es a la Empresa. Al margen de todo ésto, veo con verdadera angustia, los tremendos problemas que se les presentaron a los dirigentes en ejercicio, como a aquéllos en un futuro próximo, quiénes tendrán que afrontar con mucha valentía los resultados de esta "famosa" EVALUACION DE CARGOS.

Por toda la exposición que he formulado, espero que todos los trabajadores podamos comprender que para afrontar estas anomalías, tenemos que estar unidos férreamente, para combatir todas estas clases de arbitrariedades que dañan a nuestra integridad de trabajador.

Escribe: PROTESTA.

La Importancia del Cobre

IV.— EL ESCANDALOSO

FIJAR DE PRECIOS

Chile fijará el precio de su cobre cuando tenga poder integral de decisión en cuanto a qué tipo de cobre producir, cuánto producir y a quién vender. Entonces aquí en Chile, en la Bolsa de Metales se fijará el precio de su cobre.

Desde que operan las empresas del cobre en Chile, nunca se ha tenido participación en la fijación de los precios del cobre aquí. Los precios del metal rojo siempre se fijaron en Estados Unidos y Europa.

4.1) PRECIOS DE 1930

La época de la crisis mundial en los años 30 mostró un precio dramáticamente bajo, se registraron los niveles más bajos del siglo: 8.116 centavos de dólar la libra en 1921; 5.555 centavos en 1932; 6.730 centavos en 1933, etc.

En la época posterior se observa una gran recuperación en el precio respecto del período mencionado. Sin embargo, es notorio el desconocimiento de los mercados, se ignoran los compradores los costos, los usos y, aún, los precios del metal; mal entonces se podría tener participación.

En el precio del cobre hay además de los precios, descuentos basados en el cobre electrolítico; precio contado, futuro; precio de productores norteamericanos internos y de exportación; allí juegan los impuestos y la protección; precios de Londres, etc.

Lo que importa destacar aquí es la forma cómo Estados Unidos, ha fijado el precio del cobre chileno a su entero amaño, dañando gravemente a Chile.

4.2) PRECIOS 1942-46

Durante la Segunda Guerra Mundial, se establece el control de los precios y de la producción civil. La fijación de precios para el cobre tuvo un carácter unilateral, siendo de 11,7 cen-

tavos de dólar por libra. Se estableció el monopolio de compras por la US Commercial Co., organismo estatal. Todos los productores tuvieron bonificaciones. Chile no. La pérdida habida en el período (1942-46), considerándolo sólo lo no recibido por bonificaciones, fue de US\$ 500 millones.

En 1946 con la eliminación de los controles, el precio de la libra se duplicó.

4.3) PRECIO EN LA GUERRA COREA

En 1950 EE. UU. tenía su guerra asiática, con Corea, de allí que en Junio de ese año, por convenio celebrado entre las compañías y la Oficina de Movilización Económica del Gobierno de EE. UU., se fijó nuevo precio tope para la libra de cobre en 24,5 centavos. Esta medida era ignorada por el Estado chileno.

El perjuicio ocasionado a Chile puede verse claramente, observando algunos precios anotados antes y después de la Guerra en Corea. Las alzas fueron: a) cobre 9%; b) estaño, 140%; c) caucho 180%; d) lana, 180%, etc.

4.4)— PRECIO CONVENIO WASHINGTON

El 8 de mayo de 1951 se fijó un nuevo precio tope de 27,5 centavos para la libra de cobre. Esto sí fue con el consentimiento del gobierno chileno. Este convenio fracasó ruidosamente con grave perjuicios para el país. Chile tenía a EE.UU. como único mercado para su cobre, ni siquiera vendió a Europa Occidental y estaba comprometido a no vender cobre al Mundo Oriental (países socialistas).

4.5) ESTANCO DEL COBRE POR EL BANCO CENTRAL

De acuerdo a la ley 10.255 de 12 de Febrero de 1952 y con fecha 8 de Mayo de 1952 se dictó el decreto N.º 397 del

Ministerio de Economía y Comercio, se desahució el Convenio de Washington, estableciéndose un comité especial, formado por directores del Banco Central de Chile, que se haría cargo de todas las actividades relacionadas con el comercio del cobre.

El precio base fijado para la libra de cobre fue de 35,5 centavos, desde el 7 de Mayo de 1952, siendo la diferencia entre 35,5 y 24,5 de total beneficio fiscal.

Durante este período que duró hasta el 5 de mayo de 1955, entre otros hechos, sobresalen 3 como fundamentales.

1) Mayores ingresos fiscales para Chile por el mejor precio obtenido. Se vendieron 976 mil toneladas métricas y rindieron al fisco 346 millones de dólares, es decir, 354, 2 dólares por tonelada. El Convenio de Washington rindió 179 dólares por tonelada.

2) Apertura del mercado europeo. En 1953 se venden allí por primera vez, 5.659 toneladas; en 1954 las ventas a Europa Occidental fueron de 185.699 toneladas. En 1955 se exportan a Europa 197.400 toneladas, desplazando, sólo en 2 años de gestión estatal, a un segundo lugar el mercado norteamericano.

3) Los stocks acumulados. El Convenio de Washington en un solo año, dejó stocks de cobre sin vender de 50 mil toneladas. En 1952 ese stock el Banco Central lo reduce a 21.000 toneladas. En 1953 se pone fin a la guerra de Corea, la tensión internacional afloja notoriamente por lo que se acumula un stock de cobre chileno de 120.000 toneladas (70.000 en exceso de 1951). En ese mismo año el Gobierno de Estados Unidos deja de intervenir en el comercio del cobre. En 1954 Chile vende 100.000 toneladas cortas para la reserva estratégica de Estados Unidos a 30 centavos, además de 173.677 toneladas métricas al mercado interno norteamericano a un precio de 33 y 36 centavos de dólar la libra y la extraordinaria cifra de 185.699 toneladas métricas a Europa a 36 centavos de dólar la libra. Todos los precios muy superiores a los fijados por EE. UU. Así se superó ese impasse de 1953.

Finalmente en 1955 el Banco Central vendió a 37,510 centavos en EE. UU. y a 44,035 centavos en Europa, lográndose un precio promedio de 40 centavos de dólar por libra.

V. —LAS PERSPECTIVAS PARA CHILE

5.1.) LOS MERCADOS DEL COBRE

El principal mercado del cobre chileno es Europa Occidental, el mercado potencial para el cobre materia prima es además Europa Oriental, Asia y otros. El mercado será indiscriminado cuando Chile refine e incluso industrialice su cobre.

EE. UU. es un mercado de segunda importancia, más del 90% del cobre chileno tiene como destino final, actualmente, países distintos a EE. UU.

La situación norteamericana es dramática.

EE. UU. ya no puede manejar el cobre a su amano. En los años 1967-68 tuvo una producción promedio de 900.000 toneladas. La cifra es importante, se toneladas. Su consumo fue de 1 millón 800.000 toneladas, su déficit llegó a 900.000 toneladas. La cifra es importante, se debe tener presente que aquél país maneja lo que se denomina la reserva estratégica de cobre, la que ha utilizado fundamentalmente en estos años a raíz del conflicto de Vietnam. Esta reserva la mantenía en un millón 200 mil toneladas, pero ha bajado a 150 mil toneladas, de modo que la situación estadounidense en este minuto, respecto a la producción y consumo de cobre, es realmente dramática desde el punto de vista de una unidad de decisión.

Chile tiene el 20% de las reservas mundiales. Chile en 1972 tendrá el 20% de la producción mundial; será el primer productor y el primer exportador como país. En la actualidad junto a Perú, Zambia y El Congo, controla el 80% de las exportaciones mundiales, situación que mejorará en 1972, en donde nuestro país, por sí solo, controlará sobre el 50% de las exportaciones mundiales, SITUACION REALMENTE EXPECTANTE. Veamos los mercados.

5.2) CONSUMO POR AREAS

Otro hecho que debemos tener presente es aquel que dice relación con los consumos por áreas y per cápita. Los países de América Latina consumen un promedio al año de medio kilo de cobre por persona, los países desarrollados del mundo occidental consumen 15 kg. por persona al año, (no se dispone de cifras para otras áreas). Los países desarrollados tienen 30 veces el consumo de los países de América Latina. En todo caso,

es lógico pensar que los consumos per cápita de Asia o Africa son menor que América Latina, atendiendo al desarrollo industrial relativo de cada área y, en el mundo socialista el consumo es menor que el mundo industrializado occidental.

En otras palabras, el desarrollo del mundo socialista, de Asia, de Africa, de América Latina, mismo, además de los mercados tradicionales, auspician un crecimiento efectivo por la demanda del metal rojo.

El Vice-Presidente de la Corporación del Cobre, hace poco en una entrevista radial, decía que, la demanda de cobre crecerá en el próximo decenio a un ritmo de 4,5% anual. Me parece una estimación parcial y conservadora, en tanto que la producción crecerá en el mismo período a un ritmo anual de 5%. En otros términos, podemos afirmar que en 10 años más podría recién cubrirse

el actual déficit y equilibrar la oferta y demanda. Todo ello siempre que no haya interrupción en los planes de expansión y producción; ni huelgas, ni accidentes, ni catástrofes, ni nada. El precio excelente del cobre permanecerá por muchos años más, la necesidad de cobre nos permite ni bloqueos, ni lujos semejantes, de potencia alguna.

5.3— LOS COSTOS DE PRODUCCION

Desde el punto de vista de la producción el competidor más fuerte que podría tener Chile es EE. UU., pero ello es dentro del territorio norteamericano. Desde el punto de vista de los países exportadores, Chile tendría sus competidores en Africa y Perú, pero ya se ha visto que es mejor para todos ponerse de acuerdo y superar en conjunto cualquier contingencias; en todo caso, Chile producirá tanto o más que El Congo, Zambia y Perú juntos a corto plazo.

EL HUEVO DE COBRE

A partir de hoy y todos los meses, nuestra revista otorgará un "HUEVO de COBRE", a todos aquellos personajes que se distingan por su actitud poco deferente para con los trabajadores, en esta oportunidad le ha correspondido al señor don?

Las razones por las cuales se ha ganado este magro galardón son:

1.—Por insinuar en repetidas oportunidades a los compañeros de Refinería que no acudan donde sus Dirigentes de Asociación, a plantear sus problemas, (lo que por supuesto no ha sido escuchado por nuestros compañeros)

2.o— Por déspota y tramitador con todo su personal sin excepción.

3.o—Por la poca preocupación que ha demostrado en todo momento, por solucionar el problema de los compañeros del moldeo de ánodos, quiénes hace aproximadamente 2 años y medio, han estado trabajando al llamado después de las 12 horas, prueba de ello es que el promedio de partida del moldeo du-

rante el año 1970 es a las 15.30 horas, y del término del moldeo es a las 20.30 horas.

4.o—Por querer desconocer resoluciones claras de la Vicepresidencia Ejecutiva, como es el caso de los Incentivos Mixtos de Patio de Almacenamiento.

5.o— Por la falta de personal operarios especialmente en su Sección, sin que él se halla preocupado en momento alguno de exigir a las esferas superiores de la Empresa, la contratación de personal, evidenciando con esto una falta absoluta de interés por los problemas que debe afrontar su personal para poder salir con los trabajos.

6.o—Por querer pasar por la cola del pavo a los trabajadores con los traslados, cosa que no ha logrado ni logrará jamás.

7.o—Por haber ignorado de siempre lo que significa dignidad de un trabajador.

ASOCIACION.

"REQUIEM PARA UN SOLTERO"

(Dedicado de los Mecánicos de Turno a nuestro compañero y amigo, Sr. Luis González Peña).

—Compañeros, nuevamente la desgracia y la mala suerte nos persigue, por tal motivo nos encontramos todos reunidos para dar la despedida a quien en vida de soltero fuera nuestro compañero don Luis González Peña.

—Su apacible existencia sufre un giro doloroso de 180° y comienza una etapa llena de sufrimientos y calvarios, pero debemos reconocer que se debe en gran parte al hacer oídos sordos a las recomendaciones y consejos que de muy buena fe le hacían llegar los compañeros con diez o más años sin sueldo.

—Lucho era borracho, mujeriego, pesado y cachetón, pero en el fondo se trataba de un buen muchacho, flojo, pero vivo el ojo. Claro eso de vivo el ojo lo dudamos, como que se casa.

—Lucho, el tiempo pasa y los problemas crecen, el tiempo tiene la últi-

ma palabra, el que se arrepiente se salva, nos hagamos caso a las poéticas palabras: "Ni un paso atrás", dalo y serás nuestro eterno agradecido.

—Esperamos que esta, tu última salida, como soltero, sea para ti toda una alegría y un recuerdo que perdure por siempre, ya que después de casado, para una fiesta tendrás que tener un pasaporte firmado hasta por la suegra.

—Realizó sus estudios, egresando con una alta calificación, en esos tiempos pensaba con la cabeza, en la actualidad estamos seguros no sale del silabario, pues está muy estrecho de mente, lo que le hace hacer las cosas sin pensar.

Adiós querido compañero, y que en su nueva vida logre lo que cree logrará y es eso que se llama felicidad.
"La paz se logra sólo con la muerte".

Atentamente,

JONHY COMPRENDO.

CONFECCIONES "RUDDOFF S. A."

AMBOS

ABRIGOS

CHAQUETONES

VESTONES

PANTALONES

PARA CABALLEROS JOVENES y NIÑOS
CONFECCIONES Y ROPA INTERIOR PARA SEÑORAS
CAMISERIA, ARTICULOS DE LANA Y VARIOS
PARA CABALLEROS, SEÑORAS Y NIÑOS

Juguetes — Trajes de Baño para Caballeros, Señoras y Niños
SOLICITE SU ORDEN DE COMPRA EN EL DEPARTAMENTO
DE CONTABILIDAD (Sr. ZAMORA)

CONDELL 1478

TELEFONO 2531

VALPARAISO

Desde este número empieza la creación de un sinnúmero de folletos escritos y dirigidos por Alfredo Higo, rey del suspenso. Se titula el libro: "Si se van ni se nota", nuestro primer episodio se titula "Echémosle pá delante pá eso mi suegro tiene". Cualquier semejanza con personas vivas o extintas es pura coincidencia.

I ACTO:

¡Hola, Vitoco, hombre, ¿cómo te va? Buenos días don Jorge, regularcito nada más, casi más malito.

No me digas don Jorge, acuérdate de que siempre fuimos amigos y cuando eras boletero, siempre me dejabas entrar gratis al teatro.

Si viejo, pero ahora los tiempos han cambiado y me va malito ¿y la pega del Seguro? Es con la sequía la perdí, como no había agua tuve que pegar las estampillas con la lengua, y se me secó la saliva.

Bueno hombre nada de lamentaciones, tengo una suegra que tiene un fundo cerca de Quintero y tiene puro oro. Te conseguiré un puesto, a ver, a ver, ya, Eureka. Aumentarán los gastos de movilización, representaciones, casa de huéspedes, comilonas, cocteles, etc., pero eso sí ojo, que en vez de clips, usen alfileres, en vez de papel confort, que sea de diario, tú sé que eres capaz de cumplir con eso.

Bueno chao viejo, que te vaya bien.
Chao: Jorge y un melón de gracias.

No es nada hombre, pá eso mi suegra tiene.

(Ah, y si tienes algún problema, habla con Juan, está para eso).

Chao.

Chao, gracias.

II ACTO:

¡Aló: con Oscarín?

¡Sí: ¿con él?

¡Alégrate viejo, me encontré con un amigo que trabaja a su vez para la suegra de un amigo de él, y tiene lista una pega.

¡Cuál!

Jefe del Personal.

¡Pero, si de eso no tengo ni idea.

No importa hombre, escucha y ponte serio, y después le pasas los problemas a Juan, que para eso es como tirado con hondas.

Chao, muchas gracias.

III ACTO

Aló, Willie.

¡Yes, sir!

Listo viejo, te encontramos pega, en un fundo tan bueno, que le haces tres cortes a la alfalfa y queda igual.

¡Eso me interesa, y en cuanto a la pega ¿Qué?

Serás Jefe de la Recolectión de Basuras.

Pero eso si, ojo al charqui, no te vaya a pasar lo mismo que en el fundo "El Jazmín", y si tienes algún problema habla con Juan que es especialista en deshacer entuertos.

IV ACTO

Al subirse el telón se ve un hombre triste, luego pasa un amigo.

Hola, Juan ¿Cómo te vá?

Mal .

¿Por qué?

Tuve que dejar el cargo.

¿Por qué?

Consideraron que era inoperante.

Cae lentamente el telón, mientras la orquesta toca la sinfonía "El pago de Chile".

ALO — ALO

Por: OLA

Aló Iván:

¡Sí hombre, ¿qué te pasa?

Choqué una camioneta.

¡No importa, te trasladamos a bodega!

Aló ¡con Claudio!

¡Sí, ¿quién habla?

C. de Fuego

Aló, mercedería el Perno?

¡Sí, tiene serruchos del mejor acero?

¡Sí señor, ¿para qué los quiere?

Para aserruchar pisos

¿Quién habla?

Adivina, buen adivinador.

VENTANAS, 19 de Mayo de 1970

Señores

Directores "Revista UNIDAD"

PRESENTE.—

Muy señores nuestros:

Por intermedio de la presente nos dirigimos a Uds. para comunicarles que con fecha 18 de Mayo de 1970, ha sido formado el CLUB DEPORTIVO "REFRACTARIOS", que corresponde a la Sección del mismo nombre.

La directiva correspondiente al Club es la siguiente:

Presidente: Sr. Enrique Briceño.

Secretario, Sr. Alejandro Valencia.

Tesorero, Sr. Arnaldo Arancibia.

1.er Director, Sr. Tiburcio Estay.

2.o Director, Sr. Gilberto Quezada.

Directores Honorarios: Sres. Fidel Cortés e Iván Araya.

Sin otro particular saluda muy atentamente a Uds.

p. CLUB DEP. REFRACTARIOS

Alejandro Valencia, Secretario.

Enrique Briceño, Presidente;

VENTANAS, 2 de Junio de 1970

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000
1872 52 1000 1000 1000
1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000

1872 52 1000 1000 1000