



SINDICATO DE EMPRESA
DE PILOTOS Y TÉCNICOS
DE LAN CHILE S.A.

Nº 1

NIVEL DE CRUCERO

EN LA ERA DE LAS COMUNICACIONES

Por las características propias de nuestra profesión, resulta materialmente casi imposible que algún día todos nos podamos reunir en una sola y gran asamblea. Sin embargo, más que la presencia física, en estos días que corren... o que vuelan, lo importante es estar comunicado. Nuestro sindicato ha dado vida a esta revista, la cual ponemos desde ya a disposición de nuestros asociados.

Los Editores



NUESTRA NEGOCIACION



CONVENIO COLECTIVO:

LOS PLAZOS SE CUMPLEN



CAMARADERIA EN QUINCHAMALI



La ética no es un tema teórico ni retórico, sino que es un concepto enraizado en los valores que guían y unen a los hombres. Muchas veces, en cambio, lo éticamente válido no es tomado en cuenta, causando dolor, injusticia y falsedad.

Gran parte de esta situación, se debe a los intereses personales desmedidos y al mal funcionamiento de las organizaciones. Con esto no queremos decir que los sindicatos, sus dirigentes o asociados, sean culpables o responsables directos de estas falencias. Aunque nos damos cuenta que en nuestra realidad, tanto individual como colectiva, existe una brecha entre lo éticamente esperado y el estado actual. Preocupados por alcanzar un grado de afinidad mayor entre lo que hacemos y lo que se espera de nosotros, como directiva, hemos logrado dar un gran paso al crear el «COMITE DE ETICA» que tiene por delante un hermoso, pero delicado desafío: desarrollar valores como grupo y cautelar la conducta ética de los asociados.

Cuando el ser humano reflexiona en torno a lo bueno y lo malo, e incorpora juicios de valor, no está perdiendo el tiempo. Lo que en verdad está haciendo es distinguir entre la dominación y la libertad, entre lo justo y lo injusto, entre la equidad y la arbitrariedad.

Quienes hemos abrazado esta profesión, debemos necesariamente razonar sobre estos aspectos con altura de miras y a largo plazo. Nuestro sindicato no es una familia en el sentido de su funcionamiento. Es un diseño, una construcción, una estructura que no tiene un fundamento natural, como sí lo tiene la familia. Un sindicato no es un grupo de amigos creado por afinidad emocional (ojalá lo fuera). Un sindicato se crea para actuar en defensa de los intereses de los asociados, con la idea de mejorar la calidad de vida e interceder como interlocutor válido ante la administración.

Este diseño incluye obligaciones, compromisos, imposiciones e inhibiciones que traban y limitan. Los límites no son errores, son elementos constituidos de su diseño. Existe un sinnúmero de circunstancias, tanto en la empresa como en nuestro sindicato, que nosotros no podemos elegir, porque parte del diseño organizacional, que posibilita reflexionar sobre la ética y la moral, es un acto íntimo que nos ayuda a actuar consecuentemente, pues los valores nos acompañan siempre en nuestra labor profesional y en nuestro desempeño social.

Para el comité de ética y esta directiva, es un enorme reto dirigir y actuar con criterios que incluyan la justicia y el bien común. Pero, no les quepa duda que lo intentamos con todas nuestras fuerzas.



RUDY STANGE OSORIO F/O 767
Ingeniero Comercial Magister en Desarrollo
y Comportamiento Organizacional

ESTIMADOS SOCIOS:

Como presidente del Sindicato de Pilotos de Lan Chile, tengo la satisfacción de enviar este saludo a todos y cada uno de nuestros asociados, haciéndolo extensivo a sus familias y seres queridos. Y lo hago a través de esta revista, que es nuestro propio medio de comunicación, que espero refleje periódicamente los hitos más destacados de nuestra actividad gremial y social.

Nuestra gestión, cuando ustedes nos entregaron la alta responsabilidad de representarlos, y hablo en nombre de los dos señores directores que me secundan, se enfrentaba a un enorme desafío: buscar la unidad y conseguir los objetivos inmediatos que tenían relación con las reivindicaciones económicas y sociales, tanto como mejorar la calidad de vida de todos los socios.

El tiempo transcurrido desde que asumíamos este rol directivo, ha sido exigente y no exento de tensiones. Defender los intereses legítimos de nuestro gremio, que en un momento estimamos seriamente amenazados, fue para nosotros una motivación extraordinaria en el afán que nos propusimos y que todos ustedes conocen en detalle. El Convenio Colectivo firmado con la empresa, es sólo la primera etapa de una gestión que compromete nuestra total responsabilidad y entrega.

Como presidente de esta organización sindical, me siento orgulloso de representar a un grupo sólidamente unido, francamente solidario, sinceramente generoso e indudablemente decidido para enfrentar los futuros desafíos con el mismo espíritu que hasta ahora nos ha permitido superar las metas que nos hemos planteado.

La hermosa profesión que desarrollamos, los largos períodos de vuelo, el alejamiento de nuestros seres queridos por las exigencias propias de los roles de vuelo; el andar por tierra y cielo compartiendo ya sea la cabina de un avión, o la conversación de un hotel lejano, ha forjado en parte el carácter de cada uno de nosotros y nos ha permitido valorar realmente la amistad, la unidad y la voluntad, como elementos básicos que componen el cuerpo y el alma de quienes somos integrantes del Sindicato de Pilotos de Lan Chile.

Vaya para todos ustedes y sus familias, mi más cordial abrazo y deseos de éxito en lo laboral y familiar.

Les saluda con afecto,

BALDOVINO BENDIX FUENTES
Presidente, Sindicato Pilotos de Lan Chile

NOTICIAS DEL SINDICATO

Modificación del Código Aeronáutico en estudio

Se informó en la prensa que una comisión integrada por la Anaco, Dirección Aeronáutica y las empresas están estudiando una modificación al Código Aeronáutico. El sindicato ha visto la necesidad de participar en cualquier reforma a este código y ha sido invitado a integrarse proponiendo sus observaciones, las que deben ser entregadas antes del próximo 30 de septiembre.

Nueva Directiva Sindical de los tripulantes de cabina

Recientemente asumieron como nueva directiva de los tripulantes de Cabina doña Viviana Fernández, Presidenta; Carmen Rubinstein, Tesorera; Cecilia Bahamondes, Lorena Barba y Belén Moren. Esta nueva directiva ha llegado con muchas ganas de trabajar y de lograr un buen desempeño sindical y tiene el propósito de efectuar una buena relación intersindical. El Presidente de nuestro Sindicato ha dado un saludo de éxito y felicitaciones y a su vez desea que las relaciones entre los dos sindicatos sean fructíferas.

Recurso de Protección

El Sindicato de Tripulantes de Cabina interpuso un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago, en contra de la Dirección General de Aeronáutica Civil por la dictación de la nueva reglamentación sobre períodos de servicios.

El proceso se desarrolla normalmente y se está a la espera del fallo. El recurso impugna las facultades de la DGAC para dictar normas de carácter laboral.

Tres años quedan apenas para el próximo milenio.

¿Ha pensado usted qué sucederá en el mundo y en su propia intimidad justamente en la medianoche del nuevo año 2000. Será no solamente un nuevo año. Será también una nueva década, un nuevo siglo, un nuevo milenio... ¡El tercer milenio que tanto hemos esperado!

Al escuchar estas palabras, se nos viene a la mente una cantidad de imágenes, símbolos, sueños, leyendas, misterios, profecías, anticipaciones y futurologías...

En el último tramo del milenio que se nos va, hemos visto la asombrosa capacidad humana en el campo de la informática, el desarrollo espectacular de la Internet, los viajes al planeta Marte, la clonación de la vida y los secretos sobre la vida extraterrestre.

Es que la humanidad vive hoy una revolución mucho más trascendental y definitiva que la que nos trajo hace seis siglos la imprenta de Gutenberg.

*La enseñanza, los libros, el conocimiento y la cultura se animarán como si estuvieran vivos.

*El mundo cabrá en la pantalla de un computador.

*La tierra estará rodeada de satélites que achicarán el planeta hasta el punto que nos permitirá ver en vivo y en directo eventos deportivos, matanzas, noticias que ocurran en cualquier punto del orbe.

*Nuevas técnicas de trabajo provocarán un shock en el ser humano.

*La aceleración de la tecnología computacional provocará un vértigo incontrolable.

*El tiempo correrá más rápido y viviremos más años.

Los descubrimientos espaciales abrirán las fronteras del conocimiento.

*Seremos una especie viva, con la capacidad para controlar la especie.

En nuestra profesión, la tecnología nos dará las más increíbles sorpresas, imposibles de imaginar hoy día.

Los aviones cambiarán de forma y de tamaño...

Tenemos un desafío que enfrentar. Tenemos que estar preparados para encontrar nuestro propio lugar en este futuro que se nos presenta espectacular... Viene el próximo milenio... y muchos de nosotros tendremos que pasar en ese tiempo y en ese espacio, los días que nos quedan.

IDEAS PRACTICAS

Para el buen cocinero

Entre nuestros asociados encontraremos a más de alguno que le interesa saber algo más para ser un buen cocinero o por necesidad de vivir solo y no tener tiempo para leer sobre el arte culinario, encontramos interesante dar algunos datos útiles para cocinar:

Sabe ud. que carne escoger para un asado a la parrilla. Bueno aquí va la receta:

A la parrilla podemos echar una sobrecostilla que es una carne sabrosa y semiblanda. Esta hay que salarla minutos antes de servirla.

También se puede usar la carne Tapa Barriga. Esta carne para obtener un óptimo cocinado hay que darla vuelta cuando aflora el jugo en la superficie del lado crudo.

Asado abastero, también es una buena alternativa recomendable y hay un secreto para que quede sabrosa y no se nos queme. Debe espolvorear las brasas con sal y evitará que se enciendan al caer el jugo de la carne.

La palanca también es buena a la parrilla pero nunca a esta carne hay que pincharla o cortarla porque se escapará el jugo.

¿Se casó hace poco?

Lúzcase co su señora y recuerde año a año sus aniversarios.

Nunca deje de ser un caballero y recuerde el primer aniversario es el de Bodas de Papel; el 2do. Bodas de Algodón; el 3ro. Bodas de Piel; El 4to. Bodas de Frutas y Flores; el 5to. Bodas de Objetos y Madera; el 6to. Bodas de Dulces y Bombones; El 7mo. Bodas de Lana y Cobre; 8vo. Bodas de de Bronce; El 9no. Bodas de Mimbre; El 10mo. Bodas de Acero.

El 11º. Bodas de Estaño; El 12º. Bodas de Seda e Hilo. 13ro. Bodas de Encaje; El 14º. Bodas de Marfil; 15º. Bodas de Cristal; El 20º. Bodas de Porcelana; El 25º. Bodas de Plata; El 30º. Bodas de Perlas. 35º. Bodas de Coral. 40º. Bodas de Rubi. El 45º. Bodas de Safiro; El 50º. Bodas de Oro. 55º. Bodas de Esmeralda. El 75º. Bodas de Diamantes.

Bueno en el proximo numerada daremos otros datos útiles.

«Los sabios dicen que los sentidos son superiores a la materia inerte, que la mente es superior a los sentidos, que la inteligencia está más allá de la mente y que el alma es superior a todos ellos.»

Bhagavad Gita

CAMARADERIA EN



Una relajada y entretenida convivencia reunió a los socios del Sindicato de Pilotos, quienes concurren «con gancho» hasta el Club Quinchamalí el pasado 28 de mayo.

La reunión fue también un merecido respiro que puso fin al proceso de negociación que culminó con la firma del convenio colectivo.

La directiva en pleno, encabezada por Baldovino Bendix, Joseph Zsita y Rudy Stange, recibió a los invitados con su mejor sonrisa y trajes domingueros. Especialmente invitado concurreó el presidente de la compañía, Jorge Awad.

En la oportunidad, se detuvo la música por un instante para hacer entrega de galvanos de reconocimiento a los pilotos con



QUINCHAMALI



mayor antigüedad, algunos de los cuales ya están en fase de aterrizaje (controlado y en final largo, en todo caso) y se acogen a un merecido retiro.

Al final del encuentro, hubo una sola opinión: una reunión necesaria, entretenida, con buena música en vivo, chistes del conocido cómico nacional Hermógenes con Hache...y hartas ganas de que se repita, repita, repita.



IVAN, EINSTEIN Y NUESTRA NEGOCIACION

Iván se lesiona y nadie le cree. No basta que sea el jugador Ghileno que ha tenido la más alta cotización en la historia, ni que haya sido «pichichi» en el Real (total el Real es un «equipito no más, nosotros tenemos al Tricolor de Paine), ni que haya llegado al campeonato más competitivo del mundo. Tampoco son suficientes muestras de su corazón bien puesto los innumerables cruces del Atlántico que ha hecho, arriesgando su continuidad en un fútbol de alta competencia, para estar entrenando con la Roja apenas unas horas después de su llegada, cuando los que estamos acostumbrados a estas trasnochadas nos vamos a dormir para recuperarnos del vuelo. No basta nada de eso. Se lesiona, demostrando que es un humano y no un Dios, y dudamos de él. «¡Ah a éste se le subieron los humos a la cabeza y se está haciendo de rogar!» ¿Qué nos pasa a los chilenos, que no creemos en nosotros mismos, y andamos más preocupados de «chaquetear» al que osa sobresalir en lugar de reconocer sus cualidades e intentar seguirlo? ¿Tanto nos molesta el éxito que no somos capaces de reconocerlo? ¿O es que los que no creen en la lesión de Iván de verdad piensan que juega en la Selección por plata?

El episodio de Iván me recuerda una de las tantas historias con que mi abuelo me regalaba cuando lo visitaba. Contaba el viejo que la vecina de Einstein no podía creer cuando obtuvo el premio Nobel, porque... era su vecino. ¡Cómo va a ser sabio, si es mi vecino!, decía la señora. Por el solo hecho de estar al alcance de su mano, no podía ser verdadero. Cierto, el éxito es tan lejano, que no puede ser verdad que yo, pobre vieja, sea vecina de tan brillante hombre. No puede ser. No es Einstein, no sería mi vecino.

Pero se me pidió escribir en nuestra Revista un artículo sobre la última negociación colectiva. ¿Qué tienen que ver Iván o Einstein con ella? Con la negociación, nada, pero sí creo que hay relación con la valoración que de ella tienen algunos colegas, a juzgar por algunas conversaciones de cabina en las que he participado. Estimo que nuestra incapacidad para valorar lo que hemos obtenido gracias a nuestra unidad y claridad de acción, refleja una incapacidad para valorarnos nosotros mismos.

Los voy a invitar a que me acompañen en un somero análisis de este proceso, cuya finalidad es identificar, en «macro», el camino que hemos logrado avanzar. Un requisito esencial para cualquier plan es identificar claramente el objetivo, construir la mayor cantidad posible de caminos que lleven a él y transitar el mejor de ellos, manteniendo la capacidad de ir cambiando los caminos a medida que se transitan. Sin embargo, también es necesario darse cuenta del avance. No es suficiente saber hacia dónde vamos, sino que también debemos darnos cuenta exactamente dónde nos encontramos. Esta es mi intención en los próximos párrafos. En números sucesivos de esta revista iremos profundizando más detalles de algunos aspectos del Convenio.

Hace sólo un año, nos encontrábamos en una situación precaria. Por primera vez en nuestra historia, estábamos divididos

en diferentes unidades de negociación, cada una con distintas condiciones laborales, e íbamos en camino a la atomización. Un gran número de colegas, provenientes de otra empresa Holding, se encontraban atemorizados, y sus ingresos dependían de las horas de vuelo que hicieran, sin tener ningún control sobre ellas, en una clara tergiversación del concepto de ingresos de acuerdo a la producción. Se nos decía en todos los tonos que toda futura negociación tendría que pasar necesariamente por una aceptación de este concepto, al cual siempre nos opusimos por profundas razones hasta filosóficas, sistema que por lo demás los «viejos» pilotos de Lan ya habían probado en carne propia hace algunos años; este concepto, lejos de significar una modernidad como se nos pretendió hacer creer, representaba un claro retroceso. No teníamos ninguna capacidad de gestión, y sencillamente para la administración no existía el Sindicato. Gracias a una clara y decidida acción de todo el grupo homogéneo de pilotos, que supo hacer primar en todo momento los objetivos grupales sobre

los sectoriales, la situación, que en un momento determinado no ofrecía salida, fue cambiando. Hasta que llegó el momento en el que la empresa nos invitaba a anticipar una negociación. Obviamente, no habría ninguna posibilidad de llegar a un acuerdo amigable con la administración, si no se lograban avances sustantivos en la relación con ella. Creemos que hubo avances, como lo demuestran los puntos que a continuación comentaré. Debido a las limitaciones de espacio, he intentado hacer una selección de los más importantes.

Basicamente, como todo convenio, el nuestro contempla dos grandes áreas además del plazo: el tema económico y todo el conjunto de cláusulas que buscan normar las condiciones para cuidar, y en lo posible mejorar, nuestra calidad de vida, dentro de las limitaciones propias de toda empresa privada de aeronavegación comercial. Vamos a analizar

en primer lugar varios puntos que dicen relación con la segunda de estas áreas.

Instructores de Vuelo

En un momento determinado, no sabemos exactamente cuándo, la tradición comenzó a imponer un sistema de trabajo prácticamente sin restricciones para los instructores de vuelo. Se hacía alusión a que las condiciones de servicio no tenían la limitación de las 18 noches fuera, mal utilizando una excepción cuya finalidad obvia era aplicable a las omisiones esporádicas, para extenderla a situaciones permanentes, afectando gravemente la calidad de vida de quienes más entregaban a la empresa, quienes en la práctica podían pasarse la vida entera fuera de sus hogares. Hoy este selecto grupo de colegas nuevamente cuenta con la garantía de que no porque sea distinguido con la nominación de instructor deba hacer un sacrificio inaceptable en su vida personal. El convenio otorga la flexibilidad necesaria para que esta protección no cause eventualmente un perjuicio a un alumno, para lo cual es necesario contar con la aprobación del instructor, quien mejor que nadie puede determinar si efectivamen-

Un requisito esencial para cualquier plan es identificar claramente el objetivo, construir la mayor cantidad posible de caminos que lleven a él y transitar el mejor de ellos.

te la aplicación de esta restricción pudiese perjudicar a un alumno, y otorgando a la vez los mecanismos de compensación para cuando sea necesario utilizar esta flexibilización. Por otro lado, y para el mismo grupo de colegas, hemos logrado al fin una sentida aspiración de ellos, y que desde hace años no se podía plasmar en un acuerdo: para los fines de limitaciones a la programación de horas mensuales y semestrales, hoy a estos pilotos se les considera el 50% de las horas que hacen en simulador, lo que contribuye a protegerlos en parte de un injusto recargo de trabajo. Se puede debatir que el porcentaje no refleja el esfuerzo, y que en realidad las horas de simulador son el doble de estresantes que las voladas; pero lo concreto es que no existía ninguna norma al respecto y hoy hemos acordado una, sin la intervención de agentes externos. Es un avance significativo en un punto donde no había ninguna regulación.

Tiempo libre a disposición del piloto

Hoy, cada piloto tiene garantizado, además de sus 4 días mensuales inamovibles, un promedio de 3 días libres al mes, lo que en total hacen 7 días libres mensuales en la base de residencia, no mucho más ni menos del tiempo que para sí dispone la mayoría de los trabajadores en Chile. Recordemos que la empresa estuvo dispuesta a perder más de 2 millones de dólares en 56 horas de huelga en gran parte por los 4 días libres. No sólo se han mantenido, sino que se han declarado inamovibles y se han conseguido tres más.

Feriado Legal

En relación a las normas que regulan nuestro feriado, estamos convencidos que se podría haber avanzado más. Uno de los puntos que más afectan nuestra calidad de vida, es la dificultad de poder tener vacaciones, aunque sea ocasionalmente, en el mismo período que el resto de nuestra familia lo hace. Esta misma dificultad tienen todos los pilotos comerciales en el mundo, y es muy difícil lograr un compromiso que obligue a la empresa a sobredotarse para el período de más demanda de trabajo, lo que significaría una mayor sobredotación para el resto del año. Creemos que con una administración responsable y solidaria de los feriados de parte de nosotros, y una buena disposición de la administración, se puede lograr el mejor uso posible del feriado, considerando estas dificultades. Sin embargo, se ha incrementado a 60 días el plazo de notificación que hace el feriado inamovible, lo que pensamos otorga suficiente antelación para que los asociados puedan planificar su feriado sin ninguna incertidumbre.

Acceso a sueldo superior

Otro importante punto que logró normarse y que también había sido mal utilizado, es el límite de tiempo para acceder al sueldo superior cuando se produce un ascenso, aspecto que durante un tiempo quedó al libre albedrío. Hoy las reglas son claras para todos.

Indemnizaciones y Contratación de Pilotos con Sueldos Superiores

En materia de indemnizaciones, hemos logrado una valiosa mejora a un régimen que ya teníamos y que era notoriamente

superior al que otorga la ley: hemos logrado que 3 pilotos mayores de 60 años puedan anualmente renunciar voluntariamente, con derecho a una indemnización 50% superior a la que existía. Por otro lado, si las necesidades de pilotos excediesen las capacidades del mercado nacional y obligasen a la empresa a buscar pilotos más caros, tenemos una cláusula que garantiza un reajuste automático al mayor de los sueldos que la empresa deba pagar para lograr reclutar más pilotos. Es decir ningún piloto que haya integrado la negociación podrá ganar menos que algún piloto que ingrese con posterioridad a ésta.

Pasajes Liberados

Se ha conseguido también una mejora sustancial en el tema de los pasajes. En primer lugar, queda claramente establecido y escrito que los integrantes del Convenio y sus familiares directos no están sujetos a embargo, bajo ninguna condición, pudiendo hacer uso de estos beneficios en cualquier época del año. Por otro lado, la cantidad de pasajes Liberados con espacio positivo para los que vuelen en Navidad o Año Nuevo se incrementó en un 100%, además de la posibilidad de UPG para los Capitanes y familiares que viajen de vacaciones o acompañando al empleado en Navidad o Año Nuevo. Existe también para los Capitanes una cantidad de pasajes liberados adicionales de acuerdo a su antigüedad en el cargo, y otra cantidad adicional para los instructores. Estos últimos, dependiendo de su antigüedad, pueden disponer de hasta 6 pasajes liberados anuales, adicionales a los 2 por carga familiar que corresponden a todo empleado.

Para aquéllos que a pesar de todos los consejos deciden contraer los sagrados vínculos, hemos obtenido la calidad de espacio positivo para la Luna de Miel, a pesar que todavía queda por aclarar específicamente los alcances de este término, que el Reglamento de Pasajes liberados describe con vaguedad.

Pilotos extranjeros

En materia de pilotos extranjeros, hemos logrado impulsar un acuerdo en un escenario donde la ley permite límites muy superiores. De hecho, de acuerdo a la ley, la empresa podría tener el 100% de la dotación de sus pilotos de nacionalidades extranjeras. Hemos limitado esa facultad a un 15% de la dotación de pilotos. Es verdad que en varios países los pilotos chilenos no pueden trabajar. Llegar a acuerdos razonables con la empresa podemos; modificar la Constitución no podemos, como tampoco podemos arrogarnos a la defensa del principio de reciprocidad, sobre todo cuando no existe voluntad política de hacerlo por parte de los organismos que deberían hacerlo.

Durante años presenciamos un debate acerca del «escalafón móvil», en donde una flexibilidad que en el plano teórico no sólo era comprensible sino que además presentaba claras ventajas, en la práctica fue usada pasando a llevar la dignidad de personas. Hoy las políticas para mantener vigente el escalafón están claras y garantizan el aspecto de la trayectoria profesional al servicio de nuestra empresa. Esta cláusula cobra mayor importancia en estos días, en donde siguen habiendo «traspasos» de pilotos de otras empresas del holding.

(Este artículo continuará en nuestro próximo número)

En esta sección trataremos los temas jurídicos de carácter universal y de mayor consulta por la gente. Deseamos dar una visión sintética y una clara orientación a nuestros asociados.

En este número trataremos sobre el derecho de alimentos, tema que tiene una importancia trascendente tanto para los que dependen de ellos como de los que lo proveen.

¿Qué se entiende por una obligación alimenticia?

Es el deber que impone la ley a determinadas personas, para proporcionar alimentos también a personas determinadas, cuando existen ciertas condiciones, como estado de necesidad o capacidad económica del alimentante.

¿De cuántas clases pueden ser los alimentos?

Los alimentos pueden ser forzosos y voluntarios, congruos esto es que permiten al alimentado subsistir de un modo acorde a su posición social y que generalmente se demanda por ellos; o necesarios y que son aquéllos que sólo bastan para sustentar la vida. También se clasifican en el juicio como provisorios o definitivos.

¿Qué son los alimentos provisorios y cuáles son los definitivos?

Los provisorios los otorga el juez durante el juicio si hay fundamento para ello y duran hasta que se decreten los definitivos en la sentencia.

¿Qué comprende la obligación alimenticia?

Comprende los alimentos, el vestuario, la habitación la enseñanza, asistencia en caso de enfermedades, etc.

¿A quiénes se les debe alimentos congruos y a quiénes necesarios?

Los congruos se le deben al cónyuge, descendientes y ascendientes legítimos, hijos naturales, adoptante, adoptado y al hijo ilegítimo concebido a la fecha de la violación, estupro o rapto de la madre. Los alimentos necesarios se le deben a los padres naturales, a los hijos ilegítimos, excepto en el caso de violación, estupro o rapto de la madre, a los hermanos legítimos y a la madre ilegítima que no ha abandonado al hijo en su infancia.

¿Puede pedir alimentos congruos un hijo legítimo o natural menor de 18 años a pesar de negarse a trabajar y tener bienes propios?

Sí puede porque los gastos de educación, alimentación, asistencia médica, etc. son una obligación de los

padres y en caso de que el menor tenga bienes propios sólo pueden sacarse para cubrir gastos de educación y crianza si los bienes de los padres son insuficientes.

¿De qué forma se pueden hacer las prestaciones alimenticias?

En dinero o en especies. También a través del tribunal se puede determinar otras formas de pago, como un derecho de usufructo, uso o habitación.

¿Desde cuándo se deben proporcionar los alimentos?

Desde la primera demanda.

¿Tiene derecho de alimentos la madre del hijo que está por nacer?

Sí, tiene derechos.

¿Cuál es el monto máximo que puede fijar el tribunal como pensión alimenticia?

Hasta una cantidad que no exceda del 50% de las rentas del alimentante.

¿Se pueden considerar las asignaciones por carga familiar para los efectos de calcular la renta del alimentante?

No se consideran.

Sanciones por el incumplimiento del pago de la pensión alimenticia

Puede ser apremiado con arresto por 15 días ampliable a 30 y en caso de nuevo apremio lo hará por 30 días.

Sanción para el empleador si no efectúa una retención mensual ordenada por el Juez

Multa equivalente al doble de la cantidad que se debe retener.

Si el demandado renuncia a su trabajo sin causa justificada.

¿Puede ser apremiado?

Sí, puede ser arrestado por 15 ó 30 días

El demandado que deja de pagar y convive con otra persona.

¿Tiene este tercero alguna responsabilidad en el incumplimiento de su conviviente?

Sí, es solidariamente responsable del pago de la pensión alimenticia este tercero.

¿En qué caso el demandante de alimentos puede solicitar la separación de bienes?

En caso que el alimentante haya sido apremiado por dos veces.

¿Cómo se extingue la obligación alimenticia?

En principio son vitalicios los alimentos, pero el cambio de circunstancias que los determinaron pueden extinguir esta obligación.

«Aunque no traspase su puerta puede comprender el hombre el universo;
Aunque no mire a través de la ventana puede reconocer el sendero de los cielos.»

Lao-Tse

BENEFICIOS SINDICALES

Los afanes del sindicato, destinados a conseguir más y mejores beneficios para los asociados, no se quedan solamente en las buenas intenciones. Aquí les damos a conocer algunos de ellos en las áreas de la salud, recreación y turismo...

* Hotel Terrado, en Iquique, que ofrece un descuento de un 35% en todos sus servicios. Buena oportunidad para visitar un lugar que está de moda y donde dicen que el sol no se pone...ni siquiera de noche.

* Cabañas de Turismo «Tramonto Di Sole», en La Serena. Si no quiere ir demasiado al norte, puede visitar este centro turístico de la Cuarta Región con precios especiales para todos los asociados.

* Seguro Oncológico y de enfermedades catastróficas con Cruz Blanca, sin costo para los asociados.

* Asesorías legales.

* Asesorías financieras.



BENEFICIOS SINDICALES

* Convenio dental con Clínica Metropolitana, con 40% de descuento para los pilotos y sus familiares.

* Patagonia Connection. Acuerdo de descuento para los pilotos y sus familias.

Si está interesado en alguno de estos convenios, puede obtener mayores detalles en las oficinas de nuestro sindicato. Para hacer uso de ellos debe presentar su tarjeta credencial que lo acredita como socio del sindicato.

LOS PLAZOS SE CUMPLEN

Todos conocen las contingencias que hemos debido enfrentar desde nuestra asunción como directores, hace casi un año atrás, hasta fines del mes de Mayo, cuando se logró plasmar un entendimiento con la administración a través de la suscripción del Convenio Colectivo vigente. La coyuntura se sucedía una tras otra, y estábamos como el Capitán de Buque que, manteniendo claro su puerto, debe momentáneamente olvidarse de él para capear una línea de tormentas que se sucedían una tras otra. Recién ahora estamos transicionando de una administración de crisis a una gestión de administración con objetivos permanentes. En el intertanto, como todos, tuvimos que además cumplir con nuestras obligaciones de vuelo.

En todo este tiempo hemos acumulado muchas deudas, pero no de plata sino que de gratitud. No hay deuda que no se pague, y aunque sean atrasadas, creemos que la publicación de esta revista nos da la oportunidad de ponernos al día con las deudas. Esperamos que los afiliados nos disculpen por nuestra tardanza.

REVISION DE ROLES

Hoy tenemos la experiencia y conocimientos de Gastón Eglington para este tema. Sin embargo, antes de su llegada, nuestros socios Juan Jofré y Mauricio Hertz nos cooperaron en esta importante tarea.

FONDO SOLIDARIO

En plena actividad, los asociados señores Mario Bravo, Artidoro Leal, Nibaldo Jorquera y Christian Staiger nos cooperan en la administración de este Fondo.

COMISION ESCALAFON

Qué difícil fue la labor de los asociados señores Augusto Schweinitz, Julio Reti y Carlos del Campo, que intentaron, obviamente sin conseguirlo, dejar a todos contentos en la elaboración del Escalafón definitivo de pilotos que hoy forma parte de nuestro convenio. Abiertamente, desde el primer día que enfrentaron esta tarea, siempre tuvieron plena conciencia que sería imposible que todos quedaran satisfechos; sin embargo, la integridad de cada uno de los asociados que participaron en esta comisión es la mejor garantía de que teniendo conciencia de esta limitación, su trabajo se hizo con la mayor justicia e independencia.

COMISION DE ETICA

Otra de las comisiones de trabajo que está en pleno funcionamiento, le debemos a sus nueve integrantes nuestra gratitud por la disposición que cada uno de ellos tuvo para cooperar en esta tarea de primera importancia para el sindicato. Ya llegará el momento de agradecerles el trabajo realizado.

«Todos somos al mismo tiempo individuos completos, una representación orgánica de la vida entera y una pequeña porción de vida como conjunto»

Dr. Wayne W. Dyer

Sin faltas e impecable resultó nuestra fiesta en el Club Quinchamalí. El éxito de este encuentro se debe al esfuerzo de muchos pero entre los destacados está Felipe Alcérreca, quien se preocupó no sólo de los grandes detalles, sino también de los pequeños.

Agradecemos a nuestro socio Felipe, porque dedicó mucho tiempo, esfuerzo y talento para que todo resultara...inmejorable.

La directiva sindical se hace un deber, reconocer en Felipe y en todos quienes prestaron su va-

liosa colaboración, los méritos de generosidad y disposición siempre positiva. Esperamos que este espíritu sea super contagioso y que esta buena voluntad se traduzca en permanentes aportes a la gestión de nuestro sindicato.

En este sentido, ya hemos recibido muchas y muy buenas iniciativas de parte de numerosos socios, los que llegan hasta las oficinas aportando sus ideas, experiencia e información.

Gracias a todos, tarde...pero gracias.

Comité de Ética Profesional

Ética: Parte teórica de la valoración moral de los actos humanos. De ETHOS: Carácter común de comportamiento o forma de vida que adopta un grupo de individuos que pertenecen a una misma sociedad. (Diccionario Enciclopédico Larousse, 1966). Podría decirse que ética es el estudio de diferentes morales, su origen, validez y, sobre todo evolución.

Lo que se pretende es establecer una instancia de evaluación, educación, propagación y aplicación de una moral (o ética, si se prefiere) profesional.

Vamos a definir lo que significa profesional como todo aquello que esté relacionado con el desempeño, la enseñanza, la protección sindical, la evaluación de nuestra profesión de pilotos. Eso es lo que vamos a establecer, vigilar, en definitiva, cuidar para todos nosotros.

Tal vez convenga destacar que la acción de un comité de ética profesional no puede abarcar aquellos aspectos que se relacionen con la vida particular de cada uno. Esto no es la Inquisición. Nada tiene que hacer el comité de ética profesional del Sindicato en nuestras vidas privadas. No pretendemos regular normas de conducta en el plano personal, estableciendo normas «morales». La esfera de nuestra acción será exclusivamente aquellas conductas que atenten contra el prestigio, la respetabilidad y la calidad profesional de nuestros asociados. Es obvio que las conductas personales, de relación con otras personas, de integridad, de confiabilidad, de rectitud, de honestidad serán fijados por cada uno de acuerdo con la formación valórica que le es propia. En este terreno, no hay dos personas iguales afortunadamente). Lo que para uno es inaceptable,

puede ser lo perfectamente aceptable para otro, sin que algún tribunal sindical deba o pueda intervenir en ello. Lo que sí es de su atingencia es la conducta que se vierte contra el grupo o los individuos que lo componen. Conductas antisindicales, la reiterada y fea costumbre del «pelambre», la descalificación de un colega, la denuncia falsa, el hecho de no considerar en la relación con los colegas las mínimas normas de una sana convivencia, la mentira para obtener ventajas determinadas en el rol de vuelo y otras, son atentatorias contra la ética profesional y serán objeto de análisis por este comité. Se elaborará y se mantendrá actualizado un código de conducta ético-profesional.

La intención no es dictar un código rígido e inmutable sino, por el contrario, mantener actualizado el registro de aquello que, de acuerdo con la mayoría de los asociados, sea claramente una conducta antiética. Es fundamental para ello, que los asociados muestren una actitud de cooperación activa con la directiva de este comité. Si bien, los casos concretos que se presenten deben ser tratados con la reserva correspondiente, en su etapa de investigación las puertas de este comité estarán ampliamente abiertas a las sugerencias y a la colaboración de todos aquellos que crean tener un aporte concreto a nuestra labor. Por último, solicitamos que confíen plenamente en el criterio de aquellos que, inicialmente seleccionados por la Directiva, fueron confirmados por la Asamblea y, posteriormente, ratificados por una elección libre, secreta e informada. Creemos que ello es una plena garantía para los intereses de todos nosotros.

«Si puedes mirar dentro de las semillas del tiempo y decir cuales crecerán y cuáles no, entonces háblame.»

William Shakespeare

Gabriela Mistral

Lucila Godoy Alcayaga (universalmente conocida por su seudónimo de Gabriela Mistral) nació en Vicuña, provincia de Coquimbo, el 7 de abril de 1889, hija de Jerónimo Godoy y Petronila Alcayaga. En 1905 tuvo su primer cargo docente, el de ayudante en la escuela primaria de La Compañía, a corta distancia de La Serena. Su carrera docente prosigue con modestia en liceos de niñas de diversas ciudades.

En 1945 obtiene el Premio Nobel de Literatura, concedido por primera vez a un escritor latinoamericano. En 1951 se le otorga el Premio Nacional de Literatura.

Los más severos críticos del país y del extranjero han estudiado su poesía con admiración muy honda. Entre nosotros son innumerables los comentaristas que destacan la novedad de su acento, el vigor de su vocabulario, la intensidad de su pasión, ese mundo personalísimo en que nos engrandece cuando canta -inimitable- las verdades de su alma.

Muere en los Estados Unidos, el 10 de enero de 1957.

OBRAS

1. Desolación, poemas, Nueva York, 1922.
2. Lecturas para Mujeres, México, 1924.
3. Ternura, poemas, Madrid, 1924.
4. Nubes blancas, poemas, Barcelona, 1926.
5. Tala, poemas, Buenos Aires, 1938.
6. Lagar, poemas, Santiago, 1954.



Gabriela Mistral.

7. Recados Contando a Chile, 1957.

8. Motivos de San Francisco, 1965.

9. Poema de Chile, 1967.

10. Materias, prosa inédita, selección y prólogo de Alfonso Calderón, 1978. Prosa religiosa, recopilación, introducción y notas de Luis Vargas Saavedra, 1978. Cartas de amor de Gabriela Mistral, introducción, recopilación, iconografía de Sergio Fernández Larraín, 1978. Grandeza de los oficios, recopilación y notas de Roque Esteban Scarpa, 1978. Gabriela piensa en..., selección de prosas y prólogo de Roque Esteban Scarpa, 1978. Gabriela anda por el mundo, selección de prosas y prólogo de Roque Esteban Scarpa, 1978. Elogio de las Cosas de la Tierra, prosas, selección y prólogo de Roque Esteban Scarpa, 1979. Magisterio y niño, selección de prosas y prólogo de Roque Esteban Scarpa, 1979. Croquis mexicanos, prosa, selección y prólogo de Alfonso Calderón, 1979.

LAS LEYES DE MURPHY

Leyes del trabajo de la cocinera

Si no recuerda si ha sacado la carne del congelador, es que no lo ha hecho. O si no recuerda si se ha dejado la cafetera enchufada, es que sí se la ha dejado. O si no recuerda si tiene que comprar pan y huevos, es que no quedan. O si no sabe si tiene suficiente dinero para invitar a su familia a comer fuera, es que no tiene.

Leyes de Alice Eiammond sobre la cocina

1. Los soufflés suben y la crema queda bien batida sólo para la familia y para los comensales a los que se ve obligado a invitar.

2. El huevo podrido será el que ponga en la masa del pastel.

3. Cualquier utensilio que acabe de poner en el lavavajillas lo necesitará inmediatamente para otra cosa; cualquier taza de medida que haya empleado para un líquido la necesitará inmediatamente después para un ingrediente seco.

4. El tiempo que se tarda en consumir una comida es inversamente proporcional al tiempo que usted invirtió en prepararla.

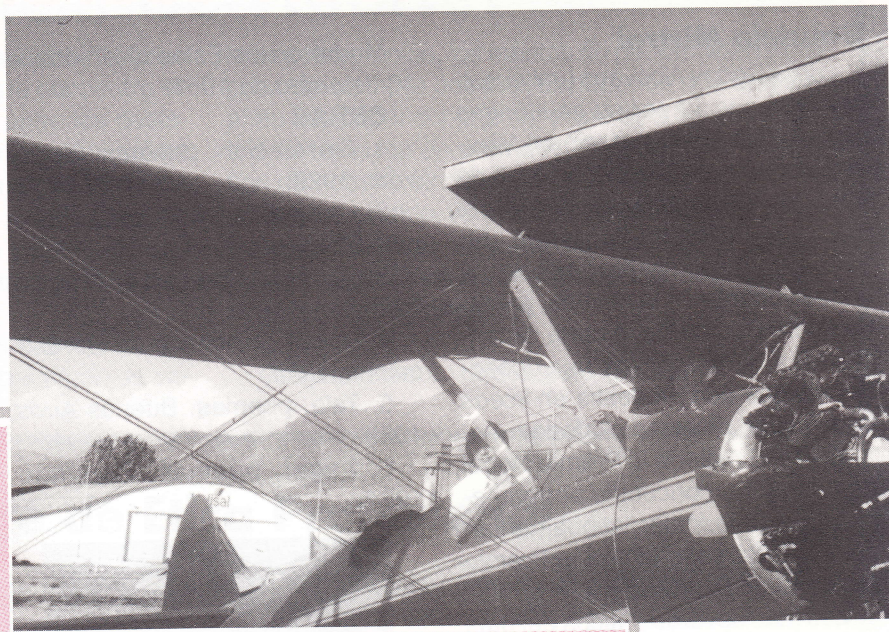
5. Haga lo que haga de cena, alguien lo habrá tomado a la hora de comer.

Ley de la fiesta

Cuantas más cosas prepare, menos comerán los invitados.

«Mirada de cerca la vida es una tragedia, pero vista de lejos parece una comedia»

Charles Chaplin



¡VIVAN LOS NOVIOS!

Se casaba ese sábado un compañero de curso en la iglesia de la localidad de Catemu. Volaba con mi instructor por La Ligua, Papudo y Concón, y de regreso teníamos que pasar justamente por Catemu a la misma hora del casamiento. Era el año 44, y el avión era un Aeronca muy livianito. Fue fácil ubicar la iglesia por la gran cantidad de automóviles que se veían en la calle; tomamos la altura necesaria y otras precauciones, se redujo el motor y planeando por sobre la iglesia, abierta la ventanilla, gritamos ¡VIVA LOS NOVIOS! Motor y nueva pasada con el mismo grito ¡VIVA LOS NOVIOS!. A la semana siguiente supimos que nuestro amigo se había casado en la Iglesia de Llay Llay, porque en la de Catemu había un funeral.

«Los hombres sufren toda la vida por la supersticiosa creencia de que pueden ser engañados. Pero es imposible para alguien el ser engañado por otros, salvo por sí mismo.»

Ralph Waldo Emerson



AFP Fomenta

EMPRESA DE TRABAJADORES, DESARROLLANDO VALORES

La primera AFP formada por capital de trabajadores, desde nuestro nacimiento hemos trabajado por su futuro.

A la fecha hemos formado una reserva de fluctuación que duplica la garantía de rentabilidad de sus fondos y, por sobre todo, hemos sido una de las más rentables del sistema. Con inteligencia y esfuerzo seguiremos siéndolo.



**Trabajamos
juntos por
su futuro**

5,46%

Rentabilidad real anual de la cuota de los últimos 36 meses. Fuente Circular N° 977 de la Superintendencia de A.F.P.

INFORMACION ULTIMOS 36 MESES

RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUENTA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUOTA

PERIODO MAYO 1994 - ABRIL 1997

	\$65.500	\$135.515	\$813.089	%
INGRESO IMPONIBLE				
FOMENTA	3,36%	3,31%	3,18%	5,46%
SISTEMA	3,33%	3,37%	3,31%	5,31%

INFORMACION ULTIMOS 12 MESES (*)

RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUENTA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL RENTABILIDAD REAL ANUAL DE LA CUOTA

PERIODO MAYO 1996 - ABRIL 1997

	\$65.500	\$135.515	\$813.089	%
INGRESO IMPONIBLE				
FOMENTA	5,00%	4,15%	4,43%	7,04%
SISTEMA	5,28%	4,57%	4,91%	7,27%

(*) AFP FOMENTA es la única afp que tiene un fondo de fluctuación de Rentabilidad equivalente al 1.0 % aprox. de los fondos que administra.

LA CARTERA DE INVERSIONES DE A.F.P. FOMENTA S.A. AL DIA 30 DE ABRIL DE 1997, ESTA COMPUESTA POR 69,26 % DE INSTRUMENTOS DE RENTA FIJA Y 30,74 % DE INSTRUMENTOS DE RENTA VARIABLE. LA RENTABILIDAD ES FLUCTUANTE, POR LO QUE NADA GARANTIZA QUE RENTABILIDADES PASADAS SE MANTENGAN EN EL FUTURO.

FUENTE: CIRCULAR N° 977 SUPERINTENDENCIA DE A.F.P.