



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

NIVEL DE CRUCERO



COLEGAS EN CELEBRACION
ANIVERSARIO



AEROPUERTO ISLA DE PASCUA

- NACIDO PARA VOLAR
- CONSULTORIO JURIDICO
- FALLAN RECURSO EN PRIMERA INSTANCIA



EDITORIAL

**SINDICATO
DE EMPRESA DE PILOTOS Y
TECNICOS DE LAN CHILE S.A.**

DIRECTORIO:

Presidente : Sr. Baldovino Bendix Fuentes.

Secretario : Sr. Jozsef Szita Birkas.

Tesorero : Rudy Stange Osorio.

SEDE SINDICATO:

Padre Mariano 103. Oficina 404.

Fono : 236 2325

Fono Fax : 235 9819



UNIDAD Y SOLIDARIDAD, BASES DE NUESTRA ORGANIZACION

"Estimados colegas, no olviden que la UNIDAD y la SOLIDARIDAD son la base de nuestra organización".

Todos aquellos colegas que tengan el hábito de mantenerse informados del acontecer sindical usando nuestra Casilla Telefónica 300-1733, habrán escuchado la claramente identificable voz del Presidente pronunciando esta frase, cerrando cada uno de sus mensajes. Algunos podrán pensar que llega a ser majadero. Sin embargo, estos dos conceptos representan los pilares fundamentales sobre los que descansa toda nuestra capacidad de gestión.

Nuestra organización fue capaz de revertir los embates para dividirnos gracias a que sus miembros actuaron unitaria y solidariamente en los momentos en que fuimos amenazados. Hoy somos capaces de disfrutar de un clima donde permanentemente se busca la solución a los problemas que nos aquejan con un espíritu constructivo y cooperador, en conjunto con la administración. Sin embargo, la competitividad del mercado en general y del aéreo en particular imponen permanentes presiones sobre una variedad de aspectos que conforman nuestra calidad de vida, lo que nos obliga a un trabajo constante, con la vista muy bien puesta en el presente y el futuro. La deteriorada calidad de vida que la desregulación y la consecuente competitividad han traído asociadas, especialmente hoy día para la comunidad de 737, no es sustentable en el largo plazo, lo que nos exige redoblar nuestra capacidad de gestión para lograr avances en este tema fundamental. Conciente de la existencia de este problema y de la importancia que tiene para los pilotos, la administración ha demostrado una gran receptividad para la búsqueda de soluciones. Sin embargo, nos parece que las verdaderas soluciones son exógenas, en cuanto pasan por la necesidad de que agentes externos asuman la responsabilidad de regular una serie de aspectos laborales, a través de una legislación que reconozca nuestros derechos fundamentales de disponer de tiempo para dedicar a los valores permanentes de la vida: familia y afectividad. El que no estemos afectos al descanso dominical y que además nuestras jornadas sean flexibles e irregulares no puede implicar una renuncia a estos derechos fundamentales anteriores a nuestra condición de trabajadores.

Ciertamente para dedicarse a lo fundamental, es necesario contar con la tranquilidad económica que otorga tener un buen empleo, bien remunerado y estable. Sin embargo, el bienestar económico no es un objetivo "per se", sino que en cuanto sirva para sumar a la calidad de vida. Cuando en lugar de sumar comienza a restar, se produce una trastocación de los valores esenciales, lo que inevitablemente origina serias tensiones que afectan al individuo en lo más profundo de su ser.

Ser capaces de avanzar hacia el logro de nuestros objetivos permanentes exige mantener la capacidad de gestión. Sin un cultivo permanente de los valores de UNIDAD y SOLIDARIDAD al interior de nuestra organización, no nos será posible mantener e incrementar nuestra capacidad ya no sólo para defender sino que para mejorar nuestra deteriorada calidad de vida. Ambos conceptos requieren de una victoria PERSONAL: vencer la tendencia natural de mirarnos como el centro del mundo. Debemos privilegiar permanentemente los objetivos y problemas que nos afectan como grupo, por sobre los que nos afectan por sectores o como individuos.

Los conceptos de nuestro Presidente, "la UNIDAD y la SOLIDARIDAD son la base de nuestro sindicato", tienen fundamentos profundos. Sin estos valores no podemos cumplir nuestra función esencial: defender como grupo el espacio que necesitamos para desarrollarnos como individuos. Para ser solidarios y contribuir a la unidad, debemos vencer el egocentrismo natural que habita en cada uno de nosotros.



SALUDOS...

... DE NAVIDAD

Como integrantes de la directiva del **Sindicato de Pilotos de Lan Chile**, y ya entrando el mes de diciembre, deseamos hacer llegar un afectuoso saludo de pascua y una bienvenida al año nuevo, a todos nuestros socios y por supuesto a cada uno de quienes forman parte de su núcleo familiar, amigos y seres queridos. Al concluir el año 1997, nos detenemos un instante para repasar lo que hemos hecho, corregir los errores y tomar nuevos impulsos para emprender también nuevos desafíos. Al finalizar este año, termina un período de gestión que ha representado el esfuerzo de todos.

Gracias a la unidad y solidaridad de todos quienes formamos parte de este gremio, hemos salido adelante con todos y cada uno de nuestros proyectos, siendo el más importante el mantenernos unidos, cohesionados y luchando por un mismo ideal, cual es el de dignificar nuestro trabajo y nuestra profesión y mejorar la calidad de vida, condición esencial para sermos realizados como pilotos y como seres humanos.

En 1997 hemos enfrentado difíciles problemas. No podemos dejar de recordar los primeros meses del año, cuando rechazamos la incorporación de los pilotos extranjeros mercenarios. Más adelante logramos llevar adelante un buen proceso de negociación colectiva anticipada que significó un buen acuerdo contractual con la empresa, a quien hicimos un planteamiento económico realista y razonable.

Quiénes formamos parte de la directiva sindical, sentimos la enorme responsabilidad que ustedes han delegado en nosotros. Nuestros nombres son solamente una circunstancia. Más allá de los individuos, está el compromiso de trabajar por los intereses comunes y de llevar adelante todas aquellas gestiones que beneficien a cada uno de los asociados.

Sin embargo, nada de lo que hemos hecho y de lo que nos proponemos hacer, sería posible sin la participación activa y el compromiso de todos los pilotos de nuestra empresa.

Por ello es que entregamos este saludo de unidad y de amistad, precisamente en la época en que la cristiandad celebra el nacimiento de Jesús. Porque este es un tiempo de recogimiento en la fe y en la familia, porque este es un tiempo de esperanzas y de amor, porque es un tiempo de unidad y solidaridad, porque es el tiempo de renovar nuestro espíritu en los valores más profundos y queridos del ser humano.

Por todo ello, es que nos unimos en el espíritu para decirles que seguiremos trabajando con nuestra voluntad para responder a esa confianza y también a ese afecto que ustedes cada día nos entregan

Les saludan con afecto a ustedes y a sus familias.

Baldovino Bendix Jozsef Szita Rudy Stange

... A LA REVISTA

Señor Comandante
Baldovino Bendix
Presidente del Sindicato de Empresa de Pilotos
LAN CHILE

Estimado Baldovino:

Sentí no verte a la llegada del vuelo a Estados Unidos en que volamos juntos.

Me hubiera gustado felicitarte personalmente por la Calidad, el Profesionalismo y la iniciativa que se reflejan en la revista. Me encantaría recibir futuros números, si no es un problema, o si me puedo suscribir, me encantaría hacerlo.

Espero verte pronto nuevamente, y por ahora recibe mis más atentos saludos.

Guillermo Carey Tagle
Abogado

... A LA REVISTA

Señor
Presidente del Sindicato de Empresa de Pilotos
Baldovino Bendix
LAN CHILE
Presente

Quiero expresar mi satisfacción por la revista que comenzó a editar el Sindicato. La encuentro entretenida y útil para quienes pasamos tanto tiempo fuera de nuestros hogares y de nuestra tierra.

Por eso quiero darles ánimo para que continúen editándola, agregándoles más vida social para saber de los nuestros, y también los consejos útiles en distintas disciplinas.

Gracias y sigan adelante.

Gerardo Silva
Comandante 737

«Investigación es lo que hago, cuando no se lo que hago». Wernher von Braun.



NACIDO PARA VOLAR

***El Presidente del Sindicato de Pilotos de Lan Chile
lleva el mando de la cabina de los 767 con la misma tranquilidad y seguridad
que conduce a su gremio, navegando hacia un objetivo
bien definido y haciendo del viaje
un tiempo de agrado y de amistad.***

Un número aproximado a los 100 pilotos debaten en una asamblea del sindicato. Los ánimos están acalorados porque hay demasiados puntos de vista sobre un mismo tema. Entonces el presidente del Sindicato se pone de pie e irrumpe diciendo: "Un momento señores, esto se hace así, de esta manera y al que no le guste, mala suerte no más".

Los pilotos guardan silencio por un instante y luego emerge la talla de entre el grupo: "Como usted diga, don Augusto". Todos ríen de buena gana y la asamblea continúa adelante.

Este hecho anecdótico, refleja de manera clara el carácter especial del presidente del Sindicato de Pilotos de Lan Chile, Baldovino Bendix, quien con sus 20 mil horas de vuelo, se da el lujo de decir que "esto es lo que quería hacer en mi vida".

Baldovino Bendix asumió el cargo en el mes de noviembre de 1996, poco tiempo después le correspondió enfrentar uno de los momentos más difíciles como representante gremial. Debó mostrar toda su entereza y decisión para rechazar la eventual inclusión de pilotos mexicanos, los que fueron calificados como "mercenarios" por sus propios pares de ese país. Antes de ello, ya había sido presidente del Círculo de Pilotos y director en varias oportunidades, de manera que en este campo, experiencia tampoco le faltaba.

Como dirigente sindical, ha mostrado un estilo característico: es considerado un hombre bonachón, pero intransigente cuando se trata de defender los intereses de los asociados. En los momentos críticos, se la ha jugado y los pilotos, reconocen y agradecen su valor y cierta temeridad que sólo pueden tener quienes han alcanzado sus metas profesionales y humanas.

Prueba de su especial carisma, la dan las cifras. Cuando fue elegido presidente del Sindicato, había

170 pilotos asociados. Hoy el número es de 333.

DESPEGUE DESDE OSORNO

Bendix es un apellido de origen alemán, el de su abuelo que se vino a Chile a conquistar un futuro en el fin del mundo, junto con otros cientos de compatriotas esforzados y llenos de fe, a fines del siglo pasado.

Baldovino nació en un fundo de Osorno. Sus primeros años se desarrollaron en un entorno bucólico pastoril que forjó su carácter tranquilo, pero firme. Fue en esos tranquilos parajes desde donde observaba el paso de los aviones que en las noches transformaba en sus más felices sueños. Allí tomó la decisión de ser piloto.

Nos relata su primer vuelo: "Cuando pasaba un avión, lo indicaba con el dedo. recuerdo que tenía nueve años cuando tuve una tremenda tos convulsiva. Mi padre decidió que para que se me quitara, debía salir a volar. En ese tiempo, se decía que con la altura, los microbios morían. De tal manera que me pusieron un gorro de cuero, antiparras y me instalaron en un viejo avión del club aéreo local, un avión abierto, sin cabina, donde apenas despegamos, el viento golpeaba fuerte mis manos y mi rostro. Fue una experiencia fascinante, desde ese momento, sólo quería tener tos convulsiva".

DE AMORES ETERNOS

De un plumazo, saltamos del avión a su vida familiar. El carácter de nuestro entrevistado no cambia. La misma decisión que tuvo para subirse a un avión, la tuvo para conquistar a una lola que apenas cursaba segundo Año de Humanidades. Así conoció a Irene Campos Salazar, una dulce mujer que lo acompaña hace exactamente 36 años y con la cual comparten dos hijas, ambas profesionales y una de ellas casada. Esta última lo convirtió dos



veces en abuelo, un abuelo "chocho", orgulloso, capaz de ceder "a los más increíbles caprichos de los niñitos".

Cuando se refiere a su esposa, no escatima calificativos: "La esposa de un piloto debe estar dotada de una paciencia superior, porque el esposo pasa mucho tiempo fuera del hogar. Además debe tener una confianza total. Al menos en mi caso, soy un eterno enamorado de mi esposa y supongo que ella también de mí".

Escuchar estas frases en los tiempos que vivimos, parece más el trozo de una novela romántica que las expresiones cariñosas de un matrimonio con 36 años de vida común.

Y aquí viene lo paradójico, porque a pesar del indisimulado amor que profesa por Irene, Baldovino decidió asumir como presidente del Sindicato de Pilotos de Lan Chile, pese a que ella le pidió que no lo hiciera. Fue un acto, contra su voluntad, pero que hoy ha demostrado ser más que un capricho, una correcta decisión.

DEL CAMPO A LA TECNOLOGIA

Es difícil imaginar a quien fuera un niño del campo que correteaba entre los cerros, que montaba a caballo y que jugaba con los animales, al mando de un avanzado Boeing 767. Cuesta imaginarlo porque su imagen relajada no se asocia, ni a los complejos sistemas de comunicación que

«Si no quieres que nadie se entere, no lo hagas».



han terminado casi por reemplazar la inteligencia humana.

Sin embargo, Baldovino nos saca del error de apreciación: "Para mí ha sido fácil incorporarme a este mundo de tanta tecnología. Me gustan los computadores, me entusiasma conocer y aprender cada día lo que nos ofrece el desarrollo de la ciencia y la tecnología, especialmente en todo lo que se refiere al mundo de la aviación".

Pero reconoce también, que los tiempos han cambiado: "Cuando hice el curso de piloto de Lan en 1964, recuerdo que usábamos el uniforme antiguo de Lan, del que aún tengo fotografías. En ese tiempo volábamos los famosos DC-3, un bimotor que fue utilizado en los primeros tiempos de nuestra compañía".

MI FAMILIA GRANDE

Y al final, nos cuenta sus emociones encontradas cuando pasa revista a su gestión gremial: "Los pilotos, los socios del sindicato que confiaron en mí, pueden estar seguros que no les fallaré nunca.

Sé que estar en este lugar es un sacrificio, pero en mi caso, es un motivo de satisfacción. No permitiré jamás que nadie amenace la estabilidad laboral de mi gente, porque para mí, seguridad significa respeto por la gente".

Y luego, a pesar de que me resisto a escribirlo, me dice que debo hacerlo, porque decir las cosas por su nombre y ser transparente, nos hace bien a todos: "Estoy muy dolido con Roberto Parragué, nuestro jefe de Flota Operativo. Póngalo así, con nombre y apellido. Estoy dolido porque se permitió amenazar a un capitán y eso para mí es muy delicado e inaceptable, es simplemente una cuestión de principios y no lo permitiré jamás".

TRABAJO EN EQUIPO

Un avión no vuela con un hombre sólo. Un avión lo vuela un equipo. Tal como un equipo hace andar a una compañía, un equipo conforma una familia, y un equipo es el que trabaja por el bienestar de los pilotos de Lan Chile.

"Estoy apoyado por dos directores extraordinarios, Jozsef Szita y Rudy Stange. No podría decir de ellos si no palabras de elogio y admiración, han demostrado tener una dedicación y generosidad sin límites, además de su juventud y preparación. Yo me siento feliz de trabajar con ellos porque suman voluntad e inteligencia y formamos un buen equipo de trabajo, en el que no siempre estamos de acuerdo en todo. Nos decimos las cosas francamente pero con lealtad".

Como frases para el bronce, Baldovino solicita que coloquemos en esta entrevista:

"La unidad y solidaridad son la base de este sindicato".

"La maleza hay que sacarla de raíz".

"El día más feliz de mi vida fue el día de mi matrimonio, un 27 de enero".

"Recuerdo los viejos DC3 con nostalgia, pero toda edad tiene su propia belleza".

"Trabajaré hasta que me muera, porque el hombre debe morir trabajando".

NOTICIAS DEL SINDICATO

LA CULTURA ES NUESTRO SINDICATO

Una cultura organizacional es algo muy fácil de expresar: es la manera como se hacen las cosas aquí. Caricaturizando un poco podríamos decir que «hay tres maneras de hacer las cosas en nuestra organización; la del sindicato, la correcta y la de la Directiva. Aquí la que vale es la de la Directiva». Con justa razón a la primera de cambio, tendríamos gente descolgándose del Sindicato o distanciándose de su Directiva. Desde luego no es eso a lo que aspiramos, todo lo contrario, las normas son claras y los valores de la institución definen la manera correcta de hacer las cosas.

NUESTRO PERFIL

¿Cómo somos en el Sindicato de Pilotos? hay, por una parte reglamentos, estatutos y aspectos formales que definen nuestro perfil como organización ante la empresa y el mundo laboral y profesional en el que nos encontramos inmerso. Las condiciones de apertura al cambio, y estructura flexible no nos son ajenos; el trabajo en equipo v/s nuestro ego están también presentes.

Pero existen también códigos de conducta no escritas que no forman parte de los reglamentos ni de nuestras obligaciones contractuales y que sin embargo respetamos y llevamos a la práctica en nuestro desempeño cotidiano.

Por ello más que las normas oficiales, quizá sea el conjunto de reglas no escritas lo que mas nos diferencia como organización, pues son estos últimos las que están en el ambiente, los que se transmiten

de persona en persona y nos dan características particulares.

EL TUTEO: DE COPILOTO A CAPITÁN

El trato informal es bastante común tanto en nuestras oficinas como en el cockpit; es poco usual el «tirar los grados encima». Sin embargo la regla de oro es «el criterio». Solo una adecuada evaluación y las buenas razones que podamos tener nos permitirán saber si interrumpir o no a uno más antiguo, etc. Pero así como no se estiliza la imposición de la autoridad que confiere el cargo, tampoco se usa el ser «confianzudos» en el trato; nuevamente prima el criterio, el cual permite una buena comunicación como la posibilidad de que se generen relaciones de amistad entre personas de distinto nivel jerárquico (Capitanes y Copilotos).

EL VALOR DE LA CONFIANZA

Exigimos integridad en el cumplimiento de las obligaciones profesionales. Una palabra dicha y empeñada, tiene, para la inmensa mayoría de nosotros un valor sagrado. De allí que a veces actuamos conforme a instrucciones verbales. Tenemos confianza entre nosotros y eso lo transmitimos a nuestros pasajeros, así como el cristal, la confianza no se recupera una vez que se quiebra. Podríamos sintetizar esta norma no escrita en la siguiente frase: No mientas ni le echas la culpa a otros, asume lo que dijistes o lo que te comprometiste a hacer.

continúa en la página siguiente

«Nadie es un fracaso, si tiene amigos».



BENEFICIOS SINDICALES

EL PROFESIONALISMO

Tenemos un gran orgullo profesional, tratemos de hacer las cosas bien, de cumplir con nuestras obligaciones y ojalá «lucirnos». Entre nosotros son mal mirados los flojos y los sacadores de vuelta. También caen muy mal los «chaqueteros» y «aserruchadores de piso», nuestra nobleza nos ha enseñado a reconocer los triunfos ajenos, así como el de aprender de las experiencias y enseñanzas de otros pilotos.

CORTADOS POR LA MISMA TIJERA

Por las características anteriormente señaladas, y de otras de las que a veces no nos damos cuenta, la gente de fuera del Sindicato dice que «Somos todos cortados con la misma tijera» y a pesar de nuestra naturales diferencias internas y personales esto me causa especial satisfacción. Es que en realidad estamos desarrollando, entre todos, fuertemente, los valores de nuestra cultura sindical.

Rudy Stange Osorio
Capitán B-767
Ingeniero Comercial

Magister en Desarrollo y Comportamiento Organizacional



CENTRO ODONTOLÓGICO METROPOLITANO

HACE UN DETALLE AL SINDICATO DE PILOTOS DE LAS VENTAJAS Y GARANTÍAS DEL CONVENIO DE ATENCIÓN DENTAL ENTRE AMBAS PARTES

- 1.- Atención a los afiliados y sus cargas, (padre, esposa e hijos.), con un descuento de un 40% del arancel sugerido por el Colegio de Dentistas.
- 2.- Equipo de profesionales para una amplia cobertura de especialidades, como endodoncia, prótesis fija, odontopediatría, implantología, radiología, etc.
- 3.- Amplio horario de atención. Lunes a Viernes, mañana y tardes, entre 09:00 y 20:00 hrs.
- 4.- Garantía de los trabajos: un año, habiéndose dado cumplimiento a los controles periódicos
- 5.- Equipo de profesionales estables.
- 6.- Distintas alternativas de pago.
- 7.- Sin cuota mensual por derecho a atención, como en otros sistemas.
- 8.- Conocimiento avalada por otros convenios con instituciones como el Banco de Chile, Corp. Banca, Consejo de Defensa, Lan Chile, Bata, Vida Tres.

NOTICIAS A SABER

CODIGO AERONAUTICO

El 30 de septiembre se entregaron a la D.G.A.C. las observaciones efectuadas por este sindicato al Código Aeronáutico. Ellas fueron tratadas por una comisión que se creó al efecto y se basó en la realidad práctica del uso de la norma y con el objeto de resguardar la seguridad de las operaciones de vuelo.

Se efectuaron observaciones a 24 artículos del Código aeronáutico, precisando funciones, conceptos además de actualizarlos y se resguardó y privilegió a los pilotos nacionales sobre extranjeros, en materia de convalidación de licencias.

Se agregó una instancia de reclamo que no existe, para dar garantía al sancionado esto es en caso de multa sobre 20 Ingresos Mínimos Mensuales y/o la cancelación definitiva de la licencia, se puede reclamar a la justicia Ordinaria.

FALLAN RECURSO EN PRIMERA INSTANCIA

El Recurso de protección interpuesto por los sindicatos de tripulantes de Lan y Ladeco en contra de la resolución que establece nuevos turnos y jornadas de trabajo fue rechazado por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago.

El fallo bastante insólito a juicio del abogado patrocinante, fue apelado ante la Corte Suprema, quedando pendiente su resolución final.

RECLAMO FORMAL

Por actitud de la empresa frente a licencia médica. El más enérgico reclamo presentó el Sindicato al Gerente General de la Empresa por la

actitud adoptada por el Sr. Roberto Parragué al enviar una carta al Capitán Sr. Hernán Prieto, en la cuál se hace una verdadera amenaza del uso de licencias médicas.

Como no ha sido satisfactoria la respuesta de la empresa se ha recurrido al organismo del trabajo, Dirección de Aeronáutica y a todas las instancias que sean necesarias para evitar este tipo de excesos.

SE EFECTUO ASAMBLEA EL DÍA 5 DE NOVIEMBRE

Productiva resultó la asamblea del día 5 de noviembre, hubo gran concurrencia y se trataron varios temas entre los cuales se destacaron los problemas de la gente que vuela el 737. También se les recordó a los asociados acercarse al sindicato para hacer llegar todas sus inquietudes.

PILOTOS VENEZOLANOS

Un nuevo curso de pilotos se agregó a nuestra compañía. Estos nuevos profesionales son venezolanos y se han mostrado muy respetuosos del quehacer sindical.

En el proceso de reclutamiento de este curso, operó por primera vez un acuerdo del Colegio Latinoamericano de Pilotos (COLAP), que establece las formas de participación de las organizaciones gremiales para la contratación de pilotos extranjeros y que este caso ejecutó el Círculo de Pilotos de Chile en nuestra representación. Esta directiva sindical, en nombre propio y de todos sus asociados, da la más cordial bienvenida a estos colegas de la tierra de Bolívar y Bello, y desde ya los acogemos afectuosamente en el espíritu de la hermandad.

«La televisión es el chicle de los ojos». Anónimo.

RECONOCIMIENTOS

Cuatro décadas de distinguidos servicios profesionales en Lan Chile cumplieron dos de nuestros queridos y respetados amigos: Emilio Otero y Rafael Gárate.

Por tan especial ocasión, el Sindicato de Tripulantes de Cabina agasajó a estos distinguidos amigos con una estupenda cena en un restaurante en El Arrayán, oportunidad en la que participaron algunos pilotos, incluyendo a la directiva en pleno.

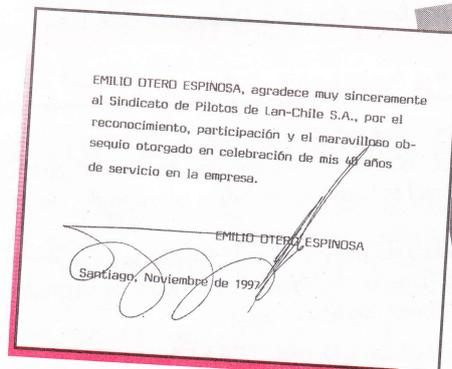
En nombre de todos los pilotos integrantes de este Sindicato, la directiva entregó saludos de reconocimiento que estos dos brillantes profesionales se ganaron con su ejemplar labor



Todos quieren salir en la foto con sus colegas.



Apretaditos y ya...
Todos salimos.



La emoción en el momento del reconocimiento

DE VUELTA EN LA LINEA

Este ha sido un año particularmente difícil para dos queridos colegas. Gustavo Vila y Michael Lambie han debido enfrentar una dura prueba que les ha puesto la vida, y la han superado con toda su entereza y temple. Durante su larga convalecencia han tenido el apoyo permanente de la empresa, materializada en la constante preocupación del Gerente de Operaciones de Vuelo, quien en todo momento entregó el apoyo que estos colegas requerían.

Hoy, felizmente ambos están de vuelta en la línea, con la misma fuerza de siempre y más crecidos por la dura prueba que ambos supieron vencer.

Desde estas líneas les saludamos con un fuerte abrazo y les expresamos la alegría de verlos compartir nuevamente lo que todos amamos:

¡Bienvenidos al aire!...

¡Bienvenidos de regreso con nosotros,

Gustavo y Michael!

«La amabilidad es el aceite que evita las fricciones de la vida».



PERFIL HUMANO

Pedro Zamora
Savia Nueva en las Rutas de Lan

Un joven piloto, que ama su profesión, que se siente realizado en la cabina de los 767, nos habla de su experiencia profesional y humana que compromete gran parte de su vida surcando los cielos del mundo.

No aparenta los 31 años que reconoce, y debe ser porque su pelo colorín y sus pecas repartidas generosamente en sus brazos y rostro, lo acercan más a la imagen de un lolo moderno, que a un serio y responsable piloto de enormes aeronaves comerciales.



Pedro y Carolina. En el avión manda él...¿y en la casa?

Pedro Zamora es la savia nueva de los representantes de las nuevas generaciones de una de las compañías de mayor prestigio a nivel mundial en el campo de la aeronavegación comercial. Actualmente vuela la ruta internacional en los 767, una aeronave que pesa 185.519 kilos y que en cada despegue y aterrizaje, maneja con la destreza de sus conocimientos y la envergadura de sus 78 bien cuidados kilos.

Nos cuenta los inicios en esta actividad: «Mi abuelo fue piloto, mi padre fue amante de los aviones, yo amé los aviones desde que nací. Estoy feliz en lo que hago, considero mi profesión una actividad apasionante y es lo que siempre quise para mí». Luego, nos da a conocer que tiene su mente en los aviones, pero su corazón en tierra. «Pero todo esto tiene un enorme costo para mí. Soy feliz y fiel esposo, tengo un hijo en camino. Lo que más me cuesta es subirme a un avión un fin de semana, sabiendo que mi esposa (Carolina Lama), debe quedarse en casa. Aunque ella me acompaña cada vez que puede y ya hemos viajado bastante.»

Y el Sindicato...

Como piloto joven, Pedro no solamente ha descubierto que en lo que se refiere a su profesión, está en el rumbo correcto. También está contento de pertenecer al Sindicato de Pilotos de Lan Chile. «Tenemos una relación respetuosa con la empresa y tenemos dirigentes que están a la altura de lo que es

nuestra empresa, nuestra profesión y de las aspiraciones sociales y humanas que cada uno tiene».

«He comprendido que es importante tener un sindicato y participar de él. No se trata de tener conflicto con la empresa, todo lo contrario, creo que nuestro sindicato es la instancia regular y el instrumento correcto para mantener una relación constructiva y armoniosa con la empresa.

«Porque nosotros como pilotos y profesionales, sabemos que no somos entes ajenos a los destinos de nuestra compañía, y este espíritu común, es lo que representa nuestro sindicato».

La entrevista es breve. Pedro está en tierra y ya nos dijo al comienzo, que mientras no esté volando, quiere estar junto a su esposa.

Por lo tanto, lo despedimos con afecto y agradecidos del tiempo que nos dedicó para entregarnos su valioso testimonio... y raudo abandona la oficina para ir a juntarse con su esposa.. a disfrutar de la vida familiar que tanto le gusta.. mientras esté en tierra.

«¡Que desastre..., hasta mis debilidades son más fuertes que yo!».

ACTIVIDAD ACADEMICA

Gran éxito tuvo la participación de la Directiva del Sindicato en un curso de Post Título, al que fueron invitados en la Pontificia Universidad Católica.

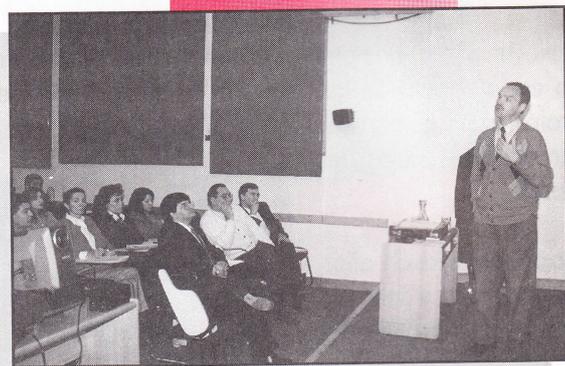
La intervención de la directiva les correspondió como panelista en el tema "La negociación colectiva moderna, caso Lan Chile".

Esta actividad académica correspondía al Diploma en Administración y Dirección de recursos Humanos cuyo profesor de la cátedra es don Grecco Tófalos.

Dentro de los temas de exposición se trataron la Negociación Estratégica; la posición competitiva de Lan Chile; La importancia de los pilotos como grupo de trabajadores; las condiciones laborales especiales; El mundo legal de los pilotos. Código laboral y Código Aeronáutico.

Uno de los temas que se destacaron fue el exitoso proceso de la negociación del mes de mayo en que Lan Chile anticipó un proceso negociador que debía ser en noviembre, implicando incertidumbre en su estrategia de expansión y los pilotos consiguieron mejorar condiciones laborales y económicas.

Se destacó además que los pilotos en este proceso actuaron como un cuerpo cohesionado.



En parte de su exposición don Jozsef Szita.



Escuchan atentamente entre los participantes al curso don Baldovino Bendix, Rudy Stange y Jozsef Szita.



Expone el Profesor de la Cátedra Grecco Tófalos.

«La conciencia no te impide hacer las cosas. Sólo te impide disfrutarlas.»



EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

En esta edición daremos a conocer algunos aspectos del contrato de arrendamiento.

Lo define nuestro código civil y es un contrato en que ambas partes se obligan reciprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o a prestar un servicio y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado.

Debe usar la cosa de acuerdo a los terminos del contrato, cuidarla, pagar la renta, efectuar las reparaciones locativas y restituir la cosa al término del contrato.

¿Qué obligaciones engendra este contrato?

Hay obligaciones para el arrendador y para el arrendatario.

Entre las obligaciones del arrendador están la de entregar la cosa arrendada, mantenerla en el estado de servir para el fin del arrendamiento y liberar al arrendatario de toda turbación o embarazo en el goce de la cosa.

¿Que derechos tiene el arrendatario si se le arrienda la cosa que posee un vicio anterior al contrato, que impide hacer uso de ella para lo que ha sido arrendada?

Tiene derecho a pedir el término del contrato y a que se le indemnicen los perjuicios. Ahora bien, si el vicio era conocido del arrendador al tiempo del contrato o pudo haberlo prevenido la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

¿Qué pasa si el arrendador se demora en el cumplimiento de entregar la cosa arrendada?

La mora del arrendador por su hecho o culpa suyos o de sus gentes o dependientes, da derecho para que el arrendatario demande indemnización de perjuicios.

Pero además si del resultado de esta demora en la entrega disminuye considerablemente la utilidad del contrato podrá demandar el arrendatario la terminación del contrato.

¿Quién paga el costo de las reparaciones efectuadas en la cosa?

La ley hace una distinción. Ella se refiere a las reparaciones necesarias, que son aquellas indispensables para mantener la cosa en el estado de servir para el objeto que se arrienda; y a las útiles, que son aquellas que aumentan el valor de venta de la cosa.

Las primeras, de las reparaciones deben cumplirse algunos requisitos para que sean pagadas por el arrendador al arrendatario.

Que el arrendatario no las haya hecho por su culpa. Debe avisar al arrendador prontamente para que las efectúe, a menos que las noticia no haya podi-

do darse a tiempo. El arrendatario debe probar la necesidad de efectuar las reparaciones de que se trata. Las reparaciones útiles para que sean pagadas por el arrendador, deben haber sido autorizadas para efectuarlas y que se haya comprometido en forma expresa a pagarlas. Si el arrendatario es molestado en su goce por terceros que reclaman derechos por la cosa arrendada y éste es anterior al contrato. Si la molestia es considerable, puede pedir la terminación del contrato e indemnización de perjuicios. Si la turbación es de escasa importancia se puede solicitar la rebaja del precio.

¿Cuales son las obligaciones del arrendatario?

Debe usar de la cosa de acuerdo a los terminos del contrato, cuidarla, pagar la renta, efectuar las reparaciones locativas y restituir la cosa al término del contrato.

¿ Puede el arrendatario ceder el arriendo o subarrendar?

No puede, la ley lo permite cuando expresamente se le haya concedido la autorización.

En caso que se le permita ceder o subarrendar el subarrendatario y o cesionario debe gozar de la cosa sólo en los términos establecidos con el arrendatario directo.

Entre las obligaciones del arrendador están la de entregar la cosa arrendada, mantenerla en el estado de servir para el fin del arrendamiento y liberar al arrendatario de toda turbación o embarazo en el goce de la cosa.

«Ríete de tus problemas. Todos los demás ya lo hacen».

CONTEXTO ACADÉMICO DEL LIDERAZGO

Cada vez que se le solicita a alguien que nombre varias de las características o cualidades que debe tener un **Comandante**, su respuesta siempre incluye como una de las primordiales la capacidad de liderazgo.

Este artículo pretende entregar una visión académica sobre este tema y algunas teorías existentes y por lo tanto contribuir a ser mejores **Comandantes**. Los actuales **Comandantes** podrán desempeñar su rol de líder con más claridad y los Primeros Oficiales, sin duda futuros **Comandantes**, podrán desde ahora desarrollar esta característica en cada ocasión que les sea requerido.

Stephen P. Robbins, profesor de la Universidad de San Diego, establece en su libro «Comportamiento Organizacional» que *el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas*. En nuestro caso, la fuente de la influencia es formal, dado el grado de autoridad asignado a partir del Código Aeronáutico, pero el ideal es obtener dicha influencia a partir de los conocimientos, la calidad personal y la eficiencia profesional. En su obra se analizan tres teorías para explicar el origen de las cualidades de un buen líder, en la primera define cuales son los rasgos universales de la personalidad que tienen los líderes, en la segunda se busca explicar el liderazgo a partir del comportamiento del individuo y en la tercera se recurre a lo que se denomina modelos de contingencia.

TEORIA DE RASGOS

A partir de ella se buscaron las características que distinguen al líder del resto de la población, tales como: inteligencia, carisma, determinación, entusiasmo, fuerza, valor, integridad, seguridad en sí mismo y otras.

Si esta teoría hubiera acertado en sus conclusiones existiría un criterio para seleccionar a la persona idónea que asumiera posiciones formales en un grupo y en organizaciones donde se requiere liderazgo.

De acuerdo a esta teoría los líderes son básicamente innatos, sus características no las han adquirido a través de su formación académica o sus experiencias, siendo por lo tanto imposible su formación.

Ya, durante la década de los 40, esta teoría empezó a ser refutada, por una parte no es creíble que una persona no pueda desarrollar o adoptar a través de sus vivencias algunas de las características que identifican a los líderes y por otra es imposible medir en forma científica las cualidades de una persona al nacer.

En contraposición a la teoría de los rasgos se encuentra la teoría conductual, en la cual se analiza la forma en que los líderes se conducen, orientada a la producción versus orientada al empleado, etc.

De acuerdo a esta teoría, si el líder posee comportamientos específicos sería entonces posible entrenar a las personas para que se conviertan en líderes y luego seleccionar al adecuado y nunca habrá escasez de ellos.

La teoría conductual fue relativamente aceptada hasta la década de los '60, cuando se empezó a incorporar un nuevo elemento en el análisis, los factores situacionales que influyen en el éxito o fracaso de un líder.

TEORIA DE CONTINGENCIA

A partir de la insatisfacción por los resultados obtenidos de las teorías anteriores, se dio un mayor énfasis al análisis de los factores situacionales, donde se establece que:

- la calidad y tipo de liderazgo depende de la situación que se viva y el líder sólo debe saber entregar lo que las personas quieren para ser exitoso.
- el buen desempeño del grupo depende de la concordancia entre el estilo del líder con sus subordinados y el grado en que la situación le confiere control e influencia.
- la calidad del liderazgo depende exclusivamente del grado de madurez de los seguidores partiendo del hecho que son ellos quienes aceptan o rechazan al líder.

CONCLUSION

Sin duda las tres teorías tienen puntos fuertes y puntos débiles. No pueden ser plenamente aceptadas o rechazadas; pero sí nos entregan aspectos interesantes y dignos de ser analizados con mayor profundidad. El análisis de las teorías enunciadas nos permite identificar las características de un líder y esa es la base para comportarnos como tales ante el grupo humano que nos rodea o depende formalmente de nuestra autoridad.

CARLOS A. DEL CAMPO CONTRERAS
Comandante B-767
Postgraduado en Administración de Empresas
Universidad Adolfo Ibañez

CURIOSIDADES DEL TENIS

¿Porqué esa curiosa manera de contar los puntos de 15 en 15?

En el juego de tenis, ya desde sus orígenes como deporte con personalidad propia, se cuentan los puntos de 15 en 15, hasta alcanzar un total de 60 para ganar el juego.

Existen evidencias escritas de ello en ENRIQUE V, de Shakespeare, y en el Poema de Charles de Orleans (1439), entre otros. En los Coloquios (Erasmus de Rotterdam, 1552) se describe un partido y se cuenta en latín: «quimdecim», «triginta», «quadraginta quinque».....

Es evidente que el actual 40 es simplemente una versión abreviada del 45 puesta en práctica cuando se contaba en latín del "cuadraginta quinque" y que comenzó a decir "cuadra" para ahorrar tiempo y palabras, según Cordier 1580.

Pero..., ¿Porqué de 15 en 15?

Existen varias teorías, pero la más probable se refiere a la importancia del número 60 en la edad media.

Al regirse por el sistema sexagesimal el número 60 representaba el todo; era equivalente al 100 en la actualidad. Al círculo lo dividen en 360°, la sexta parte del círculo son 60°, cada grado tiene 60 minutos, 60 segundos, la hora igualmente dividida, etc.

Era natural para esa época, por lo tanto, tomar el número 60 para representar el total del juego y, como consecuencia, al dividirlo en cuatro partes dar un valor de 15 a cada punto.

Extratado por RAFAEL ANZIANI G.

Fuentes de Dato

"The Willis Falcer Book of Tennis and Rackets"
LORD ABERDARE

"Historia de la Reglas de Tenis" M.J. Pascual
"The Ultimate Tennis Book, 500 years of Tennis" G. Clerici

«La prueba del verdadero valor no es morir, sino vivir».



IVAN, EINSTEIN Y NUESTRA NEGOCIACION

PARTE II (CONTINUACION DEL NUMERO 1)

AUTONOMIA SINDICAL

En otra época, en donde el método de relación era conflictivo, hubo represalias administrativas en contra de directores sindicales, que veían el aspecto técnico de sus carreras mezcladas con su accionar como dirigentes, una práctica arcaica e indeseable. Hoy, la relación afortunadamente no sólo ha evolucionado, sino que además se tiene la garantía de que los directores cuentan con la más amplia libertad de opinión y acción que la ley les otorga.

ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION COMO PRÁCTICA

Además de todo lo anterior, creemos que los puntos más importantes tienen que ver con nuestra situación como grupo de trabajadores dentro de la empresa: estamos todos bajo el mismo Convenio Colectivo. Con la salvedad de aquellos pilotos que la empresa contrata con muy poca experiencia, al resto se les hacen extensivos todos los beneficios del Convenio. Existe un compromiso, que se considera parte fundamental del Convenio, para no usar más la facultad legal de negociar colectivamente en forma paralela al Sindicato. Tenemos todos los mismos sueldos (ya no hay más «sueldos a prueba» para los recién ascendidos), y, lo que es más importante, tenemos un sueldo fijo. Es responsabilidad de la empresa la mejor administración de sus recursos, entre ellos los pilotos. Es responsabilidad nuestra mantenernos en las mejores condiciones profesionales y físicas. Pero no es nuestra responsabilidad la programación de las horas de vuelo, por lo que no puede ligarse nuestros ingresos con las horas de vuelo. A pesar de todas las señales en sentido contrario, logramos que la administración entendiera nuestros puntos de vista en un tema tan central como éste. Finalmente, han cesado las amenazas y se respeta la libertad de asociación que otorga la ley. Por último, la empresa ha cancelado las diferencias a los ex-pilotos de Ladeco que

voluntariamente decidieron no suscribir Convenios Colectivos para mantener su derecho a negociar con el Sindicato. Hoy, estos pilotos han sido compensados por la misma administración de la empresa.

LO ECONOMICO

Hemos mencionado los puntos más significativos que forman parte de todo el conjunto extraeconómico. En lo económico podemos hacer un resumen mucho más sintetizado. Antes de ello, creo que es bueno establecer en este punto que la división entre aspectos económicos y el resto que he intentado agruparlo genéricamente bajo el concepto «Calidad de Vida» es una división un tanto artificial, útil nada más que para otorgar un poco más de claridad a los conceptos, pero que en la práctica es bastante artificial. Una mejora en los ingresos otorga una mayor calidad de vida; por otra parte, no es aceptable otorgar a lo estrictamente económico tal prioridad que por una mejora sustancial se vaya a sacrificar un mínimo de regulaciones tendientes a proteger el tiempo disponible para todos aquellos aspectos extraprofesionales que completan nuestra humanidad. Por lo tanto, ambos conceptos tienen una relación directa.

Habiendo precisado este concepto básico, resumimos los aspectos económicos de la negociación en dos componentes: una fija y una variable, función del comportamiento de las utilidades. El reajuste fijo pactado más que duplica a las negociaciones más exitosas del país, que no alcanzan a llegar al 2% real (Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Negociaciones Colectivas). Es importante notar que estamos comparando con las negociaciones más exitosas y no con la media. Con respecto a la componente variable, es importantísimo darnos cuenta que tenemos garantizado durante cuatro años un ingreso ex-

tra que equivale como mínimo a 0.7 sueldo base, aún con la empresa generando pérdidas, lo que de por sí importa un ingreso extra de un 5,83% por sobre el reajuste fijo. La pregunta inevitable es, ¿alguien conoce de alguna empresa que garantice un ingreso anual superior en más de un 10% real, como mínimo, aún en la eventualidad que se esté generando pérdida, por 4 años?. Por otro lado, si la empresa no aumenta sus utilidades, escenario por ahora fuera de todo lo previsto, este ingreso extra llega a un sueldo base completo, representando una entrada adicional de un 8.33% sobre el reajuste fijo.

*Es responsabilidad nuestra
mantenernos en
las mejores condiciones
profesionales y físicas.
Pero no es nuestra
responsabilidad la programación
de las horas de vuelo.*

Y si las utilidades se incrementasen en un 30% o más, este componente variable representa un ingreso anual superior en un 10,83%, en adición al reajuste fijo, todo ello en términos reales (sobre IPC). Hay personas ajenas a la empresa que han valorado estas mejoras y se han referido a ellas en términos como «increíbles», como algunas personas ligadas al Departamento de Negociaciones Colectivas de la Dirección del Trabajo, y otras al quehacer académico en temas de administración relacionados al proceso de negociación. Creo que es hora que nosotros mismos hagamos un esfuerzo en valorizarnos más, que es una acción positiva, en lugar de «buscar las cinco patas al gato», encontrando lo malo, lo que tiene una connotación esencialmente negativa.

...continúa en la página siguiente

«El saber y la razón hablan, la ignorancia y el error gritan».

RECUPERACION DEL ROL DEL SINDICATO; NEGOCIACION ACORDADA

Hemos dejado para el último lo que a nuestro juicio es lo más importante. Después de esfuerzos deliberados por no considerarnos y hacer como si la expresión organizada de los pilotos no existía, hoy hemos recuperado la valoración dentro de la empresa, y somos reconocidos como grupo organizado, que tiene el espacio para hacer ver sus legítimas opiniones. Hemos recuperado la dignidad, y en conjunto con la administración hemos estado trabajando en una nueva relación, no exenta de problemas, pero con una metodología para tratarlos. Finalmente, creemos que lo más importante es que en esta oportunidad se ha alcanzado un acuerdo entre dos partes, lo que no ha dejado heridas, cosa que ocurrió en negociaciones anteriores, y que permitió que la administración creyera a aquellos que ofrecieron una «solución» al tema de la relación con los pilotos. Todos hemos cometido errores, y la administración los ha reconocido. Ha cesado en su apuesta por dividir a los pilotos, y nos ha planteado una invitación para que juntos encaremos el gran desafío de nuestra empresa, de seguir creciendo la verdadera competencia que no está dentro de sus fronteras. Sabemos que seguirán existiendo problemas, lo que es parte de la vida. El punto no es ése, sino de qué forma se enfrenta, y en este punto sí que ha habido un cambio radical. El desafío para nosotros es que todos se beneficien de este cambio. Hemos sido invitados a asumir ese desafío.

Finalmente, una última consideración. No se nos ha regalado nada. Lo obtenido está absolutamente dentro de las capacidades de nuestra empresa, y no pone en riesgo su crecimiento. A través de un acuerdo, hemos logrado que la negociación colectiva mantenga la finalidad que quiso para ella el legislador: que se convierta en un método para traspasar a los trabajadores parte del crecimiento de la empresa. Esto, que es pura teoría, es muy difícil que se dé en la práctica, como lo demuestran las cifras que la Dirección del Trabajo maneja con respecto al resultado de las negociaciones colectivas a nivel nacional, comparadas con los índices de crecimiento, como quiera que se las analice. En Lan Chile hemos sido capaces de conjugar una teoría con la práctica, gracias a la capacidad de ambas partes para generar espacios de entendimiento, lo que necesariamente requería de la mantención de nuestra capacidad de negociación. Para ello, es esencial que seamos capaces de valorarnos nosotros mismos.

No puedo cerrar este artículo sin una consideración que creo de suma importancia hacer. La intención, como lo expresé, fue acompañarlos a que hicieramos una revisión de nuestro convenio, para que no sólo podamos identificar todo lo que nos queda seguir avanzando en la concreción de nuestras aspiraciones, sino que además podamos también identificar los avances logrados, con el fin de autovalorarnos. Lo que pudimos obtener en la última negociación es producto del protagonismo que cada uno de nosotros asumió, desde sus respectivos lugares de trabajo, y es

consecuencia de un proceso que se inició hace muchos años atrás, desde el nacimiento del sindicato como organización de los pilotos, y en donde muchos que nos han antecedido han aportado para que hoy nos encontremos en el lugar que estamos. A todo ellos les debemos el camino recorrido, así como estamos ciertos que los que integren esta organización en el futuro seguirán transitando el camino permanente trazado por los pioneros. Las organizaciones trascienden a las personas, y el aporte que cada uno ha legado para el futuro.

CONCLUSION

Es importante tener conciencia de lo mucho que queda por avanzar, todavía. Afortunadamente hay un sin número de temas, de variada importancia, que nos mantiene motivados a seguir trabajando responsablemente cohesionados como un grupo homogéneo, conciente de sus aspiraciones. Para ello, como muy bien lo hace Iván, se requiere mantener la humildad y seguir trabajando con el overol puesto, y con la fuerza de la razón. Pero también es imprescindible que nos queramos y nos hagamos valer, en lugar de andar buscando la paja en el ojo ajeno. En ello también podemos aprender de Iván. Estimulémonos en lugar de tirarnos para abajo. Todo será mejor a nuestro alrededor. No porque sea nuestro, ni porque aún le queda mucho para ser perfecto, nuestro Convenio deja de ser excelente. ¿Porqué no puede ser Einstein nuestro vecino?

Jozsef Szita Birkas

CUIDADO CON LA OBESIDAD

Uno de los problemas que más preocupa y afecta al hombre moderno, sobre todo tratándose de quienes volamos, es el de la obesidad, o simplemente «cargar unos kilitos de más». Lo que sucede es que la definición estética de los tiempos actuales, ha ido cambiando en el curso de la historia, y obviamente los modelos contemporáneos son cada vez más exigentes.

En los primeros tiempos de la historia del hombre, cuando la comida era escasa y conseguirla era una peligrosa aventura, el concepto de belleza femenina tenía que ver con mujeres con una barriga prominente. Era el signo de una mujer satisfecha, guatita llena y el corazón contento. Figura que hoy día harían sonreír. Siglos más tarde, en la época dominada por los griegos y romanos los cánones de la belleza femenina estaban determinados por las mujeres gor-

ditas, de formas redondeadas y curvas generosas. Así lo muestran las estatuas de Afrodita y Venus que se conservan en los museos. Un dato curioso es el de la famosísima Venus del Nilo. De acuerdo a su figura y comparada con muestras actuales modelos femeninos, esa Venus era un 50 por ciento más gorda. Ya en pleno Renacimiento y Edad media, Los Pintores Rubens y Rembrandt nos dejaron en sus telas el ideal de la mujer de su época. Muslos generosos, caderas anchas, senos pequeños y casi ocultos, pero ya comenzaba a insinuarse una cintura más exigente.

Ciertamente los tiempos actuales nada tienen que ver, en cuanto a la estética de la figura femenina o masculina ideal, con los de épocas anteriores. Hoy, los medios de comunicación de masas, la televisión y las revistas, nos están reforzando cada minuto la imagen de una figura esbelta, de mus-

los delgados y largos, cintura breve, cuello delgado, extenso y tan esqueléticas como la sobrevivencia lo permita.

Evidentemente resulta difícil cumplir con las exigencias de la moda y para algunos esta meta simplemente se convierte en una obsesión ante la cual se imponen todos los sacrificios que sean necesarios.

Otros, sin embargo, sucumben y se rinden definitivamente. Lo que para unos es satisfacción, para otros es frustración y desesperanza. Y Para estos últimos, La filosofía les proporciona una buena frase que les permite seguir viviendo en este escenario donde reinan los delgados, altos y estilizados. Los otros en cambio se atrincheran en aquello de «Al menos, la mayoría de los gordos, son felices».

«Cuando uno trata de impresionar, lo más probable es que esa sea la impresión que dé».



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.



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

INGRESO INPONIBLE	\$65.500	\$135.515	\$813.089	%
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

INGRESO INPONIBLE	\$65.500	\$135.515	\$813.089	%
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. 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.