

San José se amplía por segunda vez



El proyecto San José - Huevos Verdes, ubicado a 50 kilómetros al sudeste de Perito

Moreno, ha ampliado por segunda vez su vida útil, que inicialmente era de seis años, luego se extendió a ocho, y hoy se estima en 12 años y medio. Esta extensión es resultado directo de la fuerte inversión en exploración que realizó Minera Santa Cruz S.A. – integrada en un 51% por la peruana Hochschild Mining y un 49% por la canadiense Minera Andes–, la que arrojó como resultado una significativa extensión de dos vetas ya en explotación y el descubrimiento de nueve vetas nuevas, todas con alto grado de oro y plata. El yacimiento San José, que engloba a los sectores El Pluma y Cerro Saavedra, fue explorado por Minera Andes a partir de 1997, y cerca de 2001 se descubrió la veta Huevos Verdes. Tras ese descubrimiento, Minera Andes se asoció con Hochschild Mining –una de las principales productoras de metales preciosos del Perú–, la que tomó el control operativo de la exploración, descubriéndose la veta Frea, e iniciándose así las presentaciones ante las autoridades mineras para obtener los permisos correspondientes. En 2007, se terminó la construcción de la planta de proceso y se inició lo que sería la primera explotación totalmente subterránea de Santa Cruz. En 2008, la planta de proceso se duplicó, alcanzando su actual capacidad de 1.500 toneladas diarias de material. Durante la crisis financiera de fines de 2008, Minera Santa Cruz redujo la inversión en exploración, y una vez que los minerales comenzaron a recuperar su valor y se volvieron a captar inversionistas, estos programas continuaron. Pese a que en 2009 no se produjeron resultados destacables, Hochschild decidió redoblar la apuesta y lanzó, a inicios de este año, un ambicioso programa, duplicando la cantidad de perforaciones hechas en 2009. Continuarán explorando Hochschild aseguró que la campaña exploratoria continuará “con la misma firmeza”, para “extender los recursos en vetas conocidas, como Avelén y Odin, y también en otros blancos de la propiedad, como Saavedra y Aguas vivas”. El CEO de la empresa, Ignacio Bustamante, con los datos de la exploración en la mano, dijo que “estos resultados, que se espera que sirvan para incrementar la vida de la mina, demuestran el potencial geológico significativo del Macizo del Deseado y la capacidad y experiencia de nuestro equipo de geólogos. Estamos comprometidos con incrementar el valor del proyecto mediante el crecimiento orgánico, y continuaremos enfocados en la exploración para maximizar el potencial de este emprendimiento”. Una vez analizados a fondo los datos arrojados por las perforaciones, la minera anunció la extensión de su vida útil en un 50% más. El anuncio de la empresa peruana, es consecuencia de la evaluación de los descubrimientos de nueve vetas nuevas en la zona, y de la extensión de dos que ya estaban siendo explotadas. En la actualidad, San José - Huevos Verdes se ha convertido en el que más mano de obra ocupa en Santa Cruz, ya que ella sola genera más de 1.000 puestos directos. Los recientes descubrimientos significan un incremento de 63 millones de onzas de plata equivalentes, provenientes en un 28% de la ampliación de las vetas ya conocidas, y un 72% de los nuevos descubrimientos. Con estos valores, la vida útil de la mina alcanzaría los 12,5 años. Capacitación Contestes con la necesidad de incorporar cada vez más mano de obra local, Minera Santa Cruz viene retomando, en los últimos años, los planes de capacitación a la comunidad, que le permitan contar con más trabajadores santacruceños, que en la actualidad representan el 25,45% de los 1.100 puestos directos que hoy emplea, cifra que sube si se contabilizan los 2.200 empleos indirectos que genera el emprendimiento. Como parte de esa capacitación, comenzó el pasado 25 de octubre comenzará el Programa de Introducción a la Minería (PIM), un curso de capacitación destinado a vecinos de las localidades de Caleta Olivia, Pico Truncado, Las Heras y Perito Moreno. El mismo tendrá una duración de dos meses y el proceso de reclutamiento y selección de los participantes se realizó de manera conjunta entre Minera Santa Cruz, la Secretaría de Trabajo de la Provincia y las agencias de empleo de cada localidad. El objetivo del PIM es que las personas participantes adquieran conocimientos básicos para realizar trabajos iniciales en la industria minera. El dictado estará a cargo de la Asociación Educativa Centro Tecnológico Minero (Cetemin), una institución con amplia experiencia internacional en proyectos de capacitación para la industria minera. Para el reclutamiento de los participantes se tuvieron en cuenta diversos factores, pero el más importante y excluyente fue la condición de residencia en las localidades en donde se dictará el curso. De esta manera, quedaron seleccionadas 100 personas que iniciaron el programa el lunes 25 en Caleta Olivia y Las Heras; y el jueves 28 en Pico Truncado y Perito Moreno. La carga horaria total del programa es de 72 horas, con una frecuencia de 3 días por semana durante dos meses. Las personas que participan tendrán durante la duración del Programa una beca que estará a cargo de Minera Santa Cruz (siempre que cumplan con una asistencia mínima del 75% mensual). Al finalizar la capacitación, los egresados tendrán la posibilidad de desempeñarse en cualquier empresa del sector que requiera de personal capacitado, no quedando obligadas a trabajar para Minera Santa Cruz. Esto significa inversión superior a los 120.000 dólares por parte de la compañía. Que una empresa que explota recursos no renovables amplíe su plazo de trabajo, es siempre una buena noticia, y si se trata de la que mayor cantidad de trabajadores ocupa, esa noticia es mucho mejor. Contra la opinión de algunos que no conocen como se desenvuelve la actividad minera, cuando una empresa construye un proyecto, con inversiones siempre millonarias, lo que pretende no es terminar el trabajo lo antes posible, sino, muy por el contrario, extender lo más que se pueda su presencia en el lugar y, por ende, sacarle todo el provecho que pueda a esa inversión. Por ello, se destina siempre una parte importante de la producción a realizar nuevas exploraciones que les permitan aumentar las reservas del yacimiento. Que una empresa anuncie que aumenta en un 50% su vida útil, entonces, es, antes que nada, una buena noticia para la zona de influencia del proyecto, porque significa que habrá trabajo y contratación de proveedores locales por más tiempo.

Asistencia al empleado vanguardista



Cerro Vanguardia es la mina más antigua en la actividad metalminera de Santa Cruz.

Con más de doce años de experiencia, ha ido desarrollando y mejorando sus mecanismos internos, tanto en la optimización de las labores diarias, como en la relación y beneficios para sus empleados.

A principios de este año, en la empresa se comenzó a aplicar “One”, un programa de desarrollo empresarial que está siendo implementado en todas sus operaciones por la minera sudafricana Anglo Gold Ashanti, socia mayoritaria del yacimiento y responsable de la operación del mismo.

El objetivo final del programa es que todas las unidades de negocio que componen a Anglo Gold Ashanti a nivel mundial, tengan un lenguaje común, optimicen sus procesos de trabajo y logren un mejoramiento continuo del capital humano, es decir, “que las partes sean un todo y que todos los empleados de Anglo Gold Ashanti, trabajen juntos como uno”.

Paralelamente a estos métodos de trabajo, se comenzó a desarrollar un programa de beneficios para empleados y sus familias denominado PAE (Programa de Asistencia al Empleado).

El gerente de Recursos Humanos de la empresa, Javier Cagnoli, explica que “una vez que definimos desde la gerencia de Relaciones Humanas ser socios estratégicos con los empleados en el negocio, se trabajó para definir las condiciones organizacionales de satisfacción laboral, para poder desarrollar a estos colaboradores, en el marco de una competencia dura en una provincia que va camino a convertirse en la capital de la minería en nuestro país”.

Uno de los ejes es la capacitación al personal. Actualmente, Cerro Vanguardia invierte un 3% del valor de nómina en este rubro, que se distribuye en un 60% para capacitaciones técnicas, un 20% para temas de seguridad y un 19% para habilidades. Fruto de ello, se aplican 47 horas anuales de capacitación por empleado, casi el doble que el promedio nacional, que es de 24 horas anuales.

También hay en la empresa un programa que cubre el 80% de los costos de la carrera terciaria, universitaria o de posgrado que quiera seguir el empleado, siempre que la misma sea afín al puesto que ocupa y que se comprometa a permanecer en el yacimiento por 24 meses una vez finalizado el estudio.

En lo que hace a las acciones que realiza la empresa para retener a los trabajadores calificados, el gerente indica que “entrar a Cerro Vanguardia es como entrar en primera en River o Boca, a lo que agregaría que tenemos además, la mejor cancha. Trabajamos como en las grandes ligas y no hay nada peor para un buen equipo que perder a un buen jugador. Por eso los cuidamos mucho, obviamente que tenemos una rotación controlada, pero desarrollamos acciones que determinamos para que sigan jugando con nosotros y una de ellas es la constante capacitación. Nosotros hacemos que el jugador decida por Cerro Vanguardia aunque esté en un lugar inhóspito. Muchos tienen que hacer varios kilómetros para estar acá, por lo que tenemos planes de retención de ese jugador que son muy importantes, en lo social, en lo remunerativo, en los beneficios sociales para sus familias, en lo comunicacional y en otros sistemas de incentivo. Para nosotros es en serio aquello que nuestro principal capital es nuestro personal”.

ASISTENCIA AL EMPLEADO

El programa de asistencia al empleado de Cerro Vanguardia, que no tiene costos adicionales para el trabajador, incluye asesoría económica financiera, orientación psicológica familiar y personal y asesoría legal, en todos los casos disponible tanto para el empleado como para sus familias.

A su vez, se ha organizado un denominado “Club de Descuento”, consistente en el acceso a beneficios especiales y promociones en distintos comercios y servicios de San Julián, Río Gallegos, Caleta Olivia y Buenos Aires, para lo cual se ha implementado una credencial que les permite acceder a los mismos.

OTROS BENEFICIOS

Para las empleadas de la empresa, se ha puesto en marcha un apoyo económico para destinar a guarderías o cuidado en el hogar de hijos menores, y un sistema de licencia por embarazo, que agrega un mes más a los tres que dispone de legislación laboral.

También se ha puesto en funcionamiento un sistema de atención de crisis individual, que significa que la empresa brinda una ayuda económica especial (pasajes aéreos o terrestres, con el alojamiento en viaje, en caso de ser necesario), para casos de fuerza mayor, como accidentes, problemas familiares, fallecimiento, etc.

El programa también contempla otros beneficios, como una remuneración anual variable, menús saludables y sistemas de salud prepaga por encima de lo establecido por ley.

Programas de estímulo para trabajadores de Cerro Vanguardia

Asistencia al empleado vanguardista

INFORMACIÓN GENERAL

| Lunes 1 de Noviembre de 2010



El programa de asistencia al empleado de Cerro Vanguardia no tiene costos adicionales para el trabajador.

Con más de doce años de experiencia, CV ha ido desarrollando y mejorando sus mecanismos internos, tanto en la optimización de las labores diarias como en la relación y beneficios para sus empleados.

Según señala una nota difundida por la Agencia AIMSA, a principios de este año en la empresa se comenzó a aplicar “One”, un programa de desarrollo empresarial que está siendo implementado en todas sus operaciones por la minera sudafricana Anglo Gold Ashanti, socia mayoritaria del yacimiento y responsable de la operación del mismo.

El objetivo final del programa es que todas las unidades de negocios que componen a Anglo Gold Ashanti, a nivel mundial, tengan un lenguaje común, optimicen sus procesos de trabajo y logren un mejoramiento continuo del capital humano, es decir, “que las partes sean un todo y que todos los empleados de Anglo Gold Ashanti trabajen juntos, como uno”.

Paralelamente a estos métodos de trabajo, se comenzó a desarrollar un programa de beneficios para empleados y sus familias, denominado PAE (Programa de Asistencia al Empleado).

El gerente de Recursos Humanos de la empresa, Javier Cagnoli, explica que “una vez que definimos desde la Gerencia de Relaciones Humanas ser socios estratégicos con los empleados en el negocio, se trabajó para definir las condiciones organizacionales de satisfacción laboral, para poder desarrollar a estos colaboradores en el marco de una competencia dura, en una provincia que va camino a convertirse en la capital de la minería en nuestro país”.

Uno de los ejes es la capacitación al personal. Actualmente, Cerro Vanguardia invierte un 3% del valor de nómina en este rubro, que se distribuye en un 60% para capacitaciones técnicas, un 20% para temas de seguridad y un 19% para habilidades. Fruto de ello, se aplican 47 horas anuales de capacitación por empleado, casi el doble que el promedio nacional, que es de 24 horas anuales.

También hay en la empresa un programa que cubre el 80% de los costos de la carrera terciaria, universitaria o de posgrado que quiera seguir el empleado, siempre que la misma sea afín al puesto que ocupa y que se comprometa a permanecer en el yacimiento por 24 meses, una vez finalizado el estudio.

En lo que hace a las acciones que realiza la empresa para retener a los trabajadores calificados, el gerente indica que “entrar a Cerro Vanguardia es como entrar en primera en River o Boca, a lo que agregaría que tenemos, además, la mejor cancha. Trabajamos como en las grandes ligas y no hay nada peor para un buen equipo que perder a un buen

jugador. Por eso los cuidamos mucho, obviamente que tenemos una rotación controlada, pero desarrollamos acciones que determinamos para que sigan jugando con nosotros, y una de ellas es la constante capacitación. Nosotros hacemos que el jugador decida por Cerro Vanguardia aunque esté en un lugar inhóspito. Muchos tienen que hacer varios kilómetros para estar acá, por lo que tenemos planes de retención de ese jugador que son muy importantes en lo social, en lo remunerativo, en los beneficios sociales para sus familias, en lo comunicacional y en otros sistemas de incentivo. Para nosotros es en serio aquello de que nuestro principal capital es nuestro personal".

Asistencia al empleado

El programa de asistencia al empleado de Cerro Vanguardia, que no tiene costos adicionales para el trabajador, incluye asesoría económica financiera, orientación psicológica familiar y personal y asesoría legal, en todos los casos, disponible tanto para el empleado como para su familia.

A su vez, se ha organizado un denominado "Club de Descuento", consistente en el acceso a beneficios especiales y promociones en distintos comercios y servicios de San Julián, Río Gallegos, Caleta Olivia y Buenos Aires, para lo cual se ha implementado una credencial que les permite acceder a los mismos.

Otros beneficios

Para las empleadas de la empresa, se ha puesto en marcha un apoyo económico para destinar a guarderías o cuidado en el hogar de hijos menores, y un sistema de licencia por embarazo, que agrega un mes más a los tres que dispone de legislación laboral.

También se ha puesto en funcionamiento un sistema de atención de crisis individual, que significa que la empresa brinda una ayuda económica especial (pasajes aéreos o terrestres, con el alojamiento en viaje, en caso de ser necesario), para casos de fuerza mayor, como accidentes, problemas familiares, fallecimientos, etc.

El programa también contempla otros beneficios, como una remuneración anual variable, menús saludables y sistemas de salud prepaga por encima de lo establecido por ley.

Marineros dejan la pesca y se van a trabajar a las minas



Denunciaron que la flota amarilla no paga los salarios garantizados acordados hace dos meses.

Admiten que tampoco hay recurso y ven sombrío el panorama para el sector. Hombres con años trabajando en el mar intentan insertarse en la creciente actividad minera santacruceña.

El acuerdo firmado entre los empresarios de la flota amarilla de Caleta Olivia, los marineros del SOMU y el gobierno de Santa Cruz no se estaría cumpliendo tal lo estipulado ya que los trabajadores aseguran que los dueños de los barcos no pagaron ni una sola vez los montos mínimos que se habían fijado. El extenso conflicto del invierno que incluyó el bloqueo de las zarpadas de los buques del puerto caletense tuvo su punto más encendido cuando los marineros adujeron haber sido reprimidos en Río Gallegos en momentos que acampaban frente a la Casa de Gobierno.

En el acta suscripta quedó establecido que la Flota Amarilla santacruceña reconocería y sólo hasta el mes de diciembre del presente año la suma de 3.000 pesos; para el personal que permanezca embarcado todo el mes calendario y realice al menos tres salidas. Cuando no realice la tres salidas, la percepción será: una salida 2.100 pesos; dos salidas 2.600 pesos, y cuando no pueda salir, la percepción será de 1.800 pesos garantizados.

Adicionalmente a eso, el Estado santacruceño se comprometió a pagar una asistencia de hasta tres mil pesos por cada trabajador, siempre y cuando el producido de la pesca no le permita al trabajador superar esa suma. Si la producción en un mes superaba los 6.000 pesos la ayuda del Estado caducaría automáticamente.

Los barcos salieron e intentaron algunas mareas, pero los resultados fueron muy malos porque no se encontró recurso, hecho que obligó a las empresas a dejar los buques en puerto. La queja de los marineros es que si no se salía a pescar debían percibir igualmente un monto garantizado de parte de la patronal y denuncian que eso no se ha cumplido, en tanto, sí están cobrando los tres mil pesos de subsidio que otorgó el gobierno provincial.

Asimismo, varios de los marineros fueron notificados del cese de su relación laboral aunque no se han efectivizado las indemnizaciones, según le reveló a Revista Puerto David Angelero, uno de los voceros del grupo.

“No sólo no pagaron lo que se comprometieron, sino que además echaron a un montón de gente sin pagarle nada. Dejaron a los trabajadores en la calle y no les importó nada; por eso hemos hecho presentaciones en el Juzgado Laboral N° 1, pero sabemos que los tiempos de la justicia son muy distintos a los de la gente”, relató.

Angelero admitió que “no hay recurso, eso es cierto, pero las empresas se tienen que hacer cargo de sus trabajadores como en cualquier actividad, y si los echa les tienen que pagar sus indemnizaciones, y acá eso no se ha hecho”.

“Se nos acusa de que somos vagos y no queremos trabajar y ahora tienen todos los barcos parados. Fuimos a la Subsecretaría de Trabajo para que se exija el cumplimiento de lo que se firmó, pero todavía no pasa nada”, se lamentó por el paso del tiempo sin que se destraben los pagos.

En esta situación entre marineros y patrones hay casi ochenta trabajadores, según expresó el vocero, quien indicó que “desde la Provincia se están pagando los tres mil pesos de subsidio y se está tratando de reinsertar laboralmente a algunos compañeros dentro de la actividad minera, porque la pesca ya no da para más”.

En tal sentido, dijo que “se está capacitando a la gente para que entre a Minera Santa Cruz y Minera Santa Rita porque vemos que la pesca ya no tiene futuro, cuando se pesca bien los únicos que ganan son los empresarios y cuando hay dificultades lo primeros que caen son los trabajadores”, cuestionó David Angelero.

La flota amarilla de Caleta Olivia está compuesta de 25 barcos que corresponden a nueve empresas, las que han tenido uno de los peores años, ya que las capturas fueron nulas en rendimiento económico. El recurso merluza está relocalizado y fueron del área en que pueden alejarse de la costa este tipo de embarcaciones.

El gobierno ha estado abonando los subsidios aunque no genera mayor presión sobre las empresas ya que entienden que no han tenido ingresos al no haber capturas, pero la tensión social entre los marineros volvió a surgir en los últimos días y prometieron seguir batallando, aunque otros ya empezaron a buscar nuevos horizontes laborales en otras actividades porque no perciben que la pesca de la flota amarilla pueda reactivarse.

Medio: El Chubut – Trelew	Fecha: 01-11-2010	Pág.:
---------------------------	-------------------	-------

Puerto Madryn

Vuelco en Ruta 8, un muerto

En la tarde de ayer se produjo el vuelco de una camioneta de una empresa minera. Su conductor resultó fallecido, mientras que otra persona resultó con heridas.

Cerca de las 18 horas de ayer se produjo un accidente en la Ruta Provincial N° 8, que comunica con la zona de Conaniyeu, a unos 100 kilómetros de la ciudad de Puerto Madryn.

Por causas que se tratan de establecer, una camioneta Toyota Hilux, propiedad de la empresa Patagonia Stone, que regresaba a Madryn luego de la jornada laboral, volcó, por lo que su conductor perdió la vida.

El parte policial indica que a bordo de la camioneta circulaban Vitalicio Orellano Bustamante, de 51 años, como conductor, y era acompañado por Carlos Freddys.

En principio se informó que el conductor, por no circular con el cinturón de seguridad, fue despedido, recibiendo heridas que le costaron la vida, mientras que el otro ocupante, si bien tiene heridas de consideración, no corre peligro su vida. Tanto el fallecido como su acompañante fueron auxiliados por otros trabajadores mineros que regresaban detrás de los siniestrados.