

PRIES-CONO SUR
PROGRAMA REGIONAL DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

02 / 9374

28 ABR 92

ARCHIVO

DOCUMENTO DE TRABAJO

**EL CONFLICTO LABORAL DE CHUQUICAMATA Y
SU RELACION CON LA SITUACION
DE CODELCO - CHILE**

Doris Elter

Nº 44 Diciembre de 1992

PRIES CONO SUR es un Programa Regional de Trabajo Popular que se desarrolla en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, implementando tres ejes de trabajo:

- formación y asesoría** a organizaciones sindicales, populares y ecuménicas,
- investigación participante** sobre las estructuras y las estrategias financieras e industriales de los grupos económicos locales y transnacionales y de los Estados,
- apoyo a la elaboración**, junto a los actores sociales, de estrategias alternativas de transformación social y de desarrollo.

PRIES CONO SUR forma parte de la red de Organizaciones No-Gubernamentales coordinadas en el **FONDAD** (Forum on Debt and Development) y del grupo de trabajo "Empresarios y Estado" del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, **CLACSO**.

Dirección: Bartolomé de Vivar 846-B, Santiago, Chile.
Teléfono: (562) 6727167
Fax: (562) 6727167

INDICE

I. Introducción	5
II. Antecedentes de la negociación	6
1. La dureza del conflicto	
2. Cambio de las dirigencias sindicales	
3. Una nueva estrategia sindical	
III. Las demandas de los trabajadores	11
1. Remuneraciones	
2. Participación	
2.1. Gestión de recursos humanos	
2.2. Defensa del consumidor	
3. Condiciones comunes de trabajo y jornada laboral	
4. Beneficios sociales	
IV. La negociación y la huelga	16
V. Análisis del proceso y de los resultados de la negociación	19
1. El “Paradigma Chuqui”: cero aumento de sueldos y participación en utilidades	
2. Participación y democracia al interior de la empresa	
3. ¿Una “aristocracia obrera”? Polémica sobre la legitimidad de las demandas	
VI. Análisis de la situación de Codelco	23
1. Antecedentes	
2. Las dificultades de Codelco	
2.1. Agotamiento de los yacimientos y caída en la ley del mineral	
2.2. Problemas estructurales de las divisiones	
2.3. El creciente costo en remuneraciones	
2.4. La pérdida de competitividad en el mercado mundial	
3. Los “cinco absurdos” que afectan a la corporación	
VII. La ineficiencia de la empresa pública: argumento para la privatización de Codelco	28
VIII. Conclusiones	31
IX. Anexo	33
X. Fuentes	37

I. INTRODUCCION

El conflicto laboral de mediados de 1991 en la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco), que desembocó en una huelga de dos semanas, puso en el centro del debate dos temas gravitantes para la consolidación de la transición democrática en el Chile postdictadura: el tema de las negociaciones colectivas y la problemática que vive el gigante del cobre.

Por ello, es preocupante que la opinión pública haya sido persistentemente manipulada en relación a la situación de los trabajadores del cobre, la naturaleza de sus demandas y los resultados del conflicto. La mayoría de los análisis sobre la situación de Codelco ha caracterizado su realidad en forma parcial o distorsionada.

Este trabajo intenta valorar la experiencia de los trabajadores y sindicatos de Chuquicamata y analiza algunos elementos de la situación de Codelco que han estado al margen de la atención. El análisis del proceso y de los resultados de la negociación es de carácter tentativo y no pretende ser conclusivo sino más bien ofrecer elementos para la discusión. Primero aborda el estilo de sindicalismo desarrollado durante el último año en Chuquicamata y que fue decisivo para los acontecimientos posteriores. Luego se exponen las demandas de los trabajadores del cobre, un breve relato del proceso de negociación, la presentación de su resultado y el nuevo contrato colectivo, antecedentes necesarios para situarse en el análisis que sigue.

Este aborda temas de mayor trascendencia: los aspectos económicos implícitos en el acuerdo de Chuquicamata, su carácter de referente para futuras negociaciones del movimiento sindical, la perspectiva de introducir cambios al régimen autoritario de administración allí existente y la polémica en torno a la legitimidad de las demandas de los trabajadores de Chuquicamata, especialmente sobre el posible impacto negativo del aumento de los costos salariales en el desarrollo de la empresa.

Para fundamentar las posiciones en debate se analizan tanto las dificultades de Codelco en su gestión y producción, como las derivadas de las disposiciones legales que la rigen.

El análisis se complementa con una breve incursión en el tema de las empresas públicas y las privatizaciones. Por último, se mencionan las opciones y compromisos que exhibió el gobierno frente a la confrontación de intereses entre Codelco y sus trabajadores.

El presente trabajo es fundamentalmente empírico, consistiendo principalmente la metodología empleada en la recolección y análisis de información de fuentes primarias, entrevistas y prensa diaria.

II. ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACION

1. La dureza del conflicto

La confrontación entre trabajadores y ejecutivos de la División Chuquicamata de Codelco, fue calificada como "muy dura" por los observadores del proceso de negociación y los mismos trabajadores del mineral, y culminó de hecho en la huelga de 7.500 trabajadores durante dos semanas.

En el transcurso del conflicto los sectores involucrados y las corrientes políticas han aducido diferentes argumentos para explicar su dureza:

Algunos ejecutivos de la empresa y la derecha económica responsabilizaron el **excesivo nivel de las demandas sindicales**. En la prensa diaria predominaron los vaticinios sombríos sobre el futuro de la empresa en caso que ésta aceptase las demandas sindicales y los llamados a trabajadores y sindicatos de restringirlas y asumir la negociación con responsabilidad, teniendo en cuenta las dificultades de la empresa, la importancia de ésta para el país y su situación de "privilegiados" frente a la mayoría de los trabajadores chilenos. Mario Livingston, Director de Recursos Humanos de Codelco, señaló al inicio de las negociaciones a la prensa que las peticiones sindicales significarían un aumento de las remuneraciones de tal magnitud que su aceptación tendería a agravar los problemas de competitividad que actualmente enfrenta Codelco, asimismo el Instituto Libertad y Desarrollo sostuvo que si no se enfrenta la negociación colectiva con responsabilidad la empresa perdería la ventaja comparativa que históricamente ha permitido al país producir cobre a gran escala y positiva rentabilidad. Según el Centro de Estudios del Cobre (CESCO)¹, "los acuerdos salariales fi-

nales (alcanzados en las negociaciones con todos los sindicatos de los trabajadores roles B y C de Codelco) son consistentes con las metas diseñadas inicialmente por la empresa" y los trabajadores de Chuquicamata se han mostrado satisfechos con lo logrado, como demuestran la votación unánime de aprobación del acuerdo final y los aumentos en la productividad post negociación, que según el informe en Chuquicamata quebraron todos los records de producción. A la luz de esto y considerando que el nuevo contrato colectivo de Chuquicamata no dista mucho de las aspiraciones iniciales de los sindicatos, el argumento de las peticiones excesivas se invalida y subsiste la pregunta del por qué de la huelga.

La respuesta que da CESCO es "que hubo deficiencias serias en la comunicación y credibilidad al interior de la empresa por ambas partes: ejecutivos y trabajadores".

De manera análoga, la agudización del conflicto fue atribuida a la **intransigencia y poca habilidad de la parte empresarial** producto de la persistencia de relaciones autoritarias y poco participativas en la empresa. Esta visión no es exclusiva de los dirigentes sindicales: según Jaime Pérez de Arce, Vicepresidente del Partido Socialista, lo anterior fue un factor muy importante en el desenlace del conflicto en Chuquicamata: "después de iniciado el Gobierno del Presidente Aylwin, las relaciones laborales y la actitud hacia los representantes sindicales por parte de los ejecutivos de esa división se mantuvieron dentro de las mismas pautas autoritarias y herméticas que caracterizaron el quehacer de la dictadura". Del mismo modo, Sergio Bitar, ex-Ministro de Minería y actual Secretario General del PPD, señaló que "lo que aquí está en juego no es sólo un debate sobre aumento de remuneraciones, sino la carencia de mecanismos de participación y diálogo". El Ministro de Economía, Carlos Ominami planteó que se trata

1. Cesco: "Negociaciones Colectivas en Codelco", en Minería y Desarrollo N° 4, Volumen VI, Junio-Octubre 1991. Págs.3-4.

de un problema muy específico vinculado al tipo de administración que se hizo en Codelco durante el régimen militar y Alejandro Noemi, Presidente Ejecutivo de Codelco, admitió el día de inicio de la huelga que la empresa no ha sabido generar una adecuada política de administración de sus recursos humanos, reconociendo que existen dificultades en las relaciones laborales debido a que se ha heredado una práctica confrontacional entre la empresa y los trabajadores y que la actual administración no ha sido capaz de revertir este cuadro aún².

La intransigencia mostrada por la empresa durante el conflicto aparece también relacionada con otros factores que incidieron en el endurecimiento del conflicto, **el hecho de que Codelco sea empresa pública y su carácter de referente para las futuras negociaciones laborales en el marco de la transición a la democracia**. Tanto el gobierno como los ejecutivos de Codelco enfrentaron la negociación sabiendo que será interpretada como precedente, no sólo para las demás divisiones de la corporación sino para el conjunto del empresariado, donde se definían las políticas salariales que el gobierno deseaba impulsar, su postura frente a los conflictos entre trabajadores y empresarios y los principios de gestión de las empresas públicas. En relación a lo último, Fernando Agüero, Presidente de la SOFOFA, manifestó a la prensa que en el conflicto están en juego elementos más allá de lo económico y que “lo que está por definirse en esta situación es si las empresas estatales van a optar o no por un régimen de eficiencia y competitividad”.

También hubo quienes confundieron las razones que llevaron a la huelga con su posibilidad legal, identificando como causa del conflicto el **que se haya concedido el derecho a huelga a los trabajadores de Chuquicamata**, y

2. Las citas fueron tomadas del “El Diario”, “Estrategia” y “El Mercurio”, varios números de los meses de junio y julio de 1991.

lo ejercieran tras 17 años.

Creemos que los argumentos expuestos son insuficientes para dar cuenta cabal de lo acontecido y deben ser complementados con otro conjunto de elementos que han recibido menor atención.

El carácter que adquirió el conflicto también está vinculado a los cambios en las condiciones de la acción sindical que, más allá de las reformas legales en este ámbito, están dadas por factores como la disminución del miedo a las consecuencias que podría tener la participación en la actividad sindical, las expectativas cifradas en el nuevo gobierno y la ausencia de represión directa. Todo lo cual abrió camino a otro factor decisivo para el desarrollo de la negociación, un cambio en el carácter del sindicalismo puesto en evidencia a partir de las elecciones en los Sindicatos N° 1 y N° 2 de Chuquicamata de junio de 1990 y octubre de 1989, respectivamente, cuando las bases de ambos sindicatos se dieron dirigencias con mayoría de izquierda y políticas autónomas respecto de la empresa y el gobierno.

2. Cambio de las dirigencias sindicales

Cuatro de los siete candidatos electos por los 2500 socios del Sindicato N° 2 tienen militancia de izquierda, y los 5000 trabajadores del Sindicato N° 1 dieron su preferencia a la lista encabezada por Hernán Santelices, llamada de “los 4 H” por las iniciales de sus integrantes³, y a un candidato del Partido Socialista, que presentó lista aparte. De tal manera, la izquierda obtuvo cinco de siete dirigentes desplazando a la mayoría demócrata cristiana de la dirigencia del segundo sindicato más grande del país.

Más allá de las transformaciones en el esce-

3. Hernán Santelices (independiente de izquierda), Héctor Alaniz (PR), Hernán Quiroga (PC) y Héctor Sepúlveda (PC).

nario nacional el resultado en las elecciones se vincula con otros hechos.

Según Raúl Espinoza, asesor del Sindicato N° 1 de Chuquicamata, una particularidad de la lista de "los 4 H" residió en su opción de no constituirse en un canal de transmisión de políticas partidarias. Salvo su Presidente Santelices, los tres otros dirigentes electos integran partidos de izquierda, pero, se afirma, ninguno de ellos aceptó poner su militancia por sobre el mandato que le entregaron las bases. Más aún: los dos dirigentes que militan en el Partido Comunista no representaron ni tenían la plena confianza de su colectividad. También los dirigentes de izquierda del Sindicato N° 2, se señala, mantuvieron su compromiso con las bases, actuando con autonomía respecto de sus partidos.

El tipo de dirigentes electos en ambos sindicatos es interpretado como expresión del rechazo de los trabajadores al tradicional sindicalismo intervenido por los partidos y donde la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores recae en la clase política, lo cual habría quedado claramente en evidencia en la negociación colectiva de Chuquicamata efectuada en 1989, cuyo resultado ha sido considerado muy desfavorable para la parte laboral.

En esa ocasión el contrato final fue firmado por una mayoría simple de los representantes mineros (en su mayoría demócrata cristianos con el apoyo del Partido Socialista), aunque sin el respaldo de la asamblea sindical. Entre los cinco dirigentes que se negaron a firmar tal acuerdo estaban los Presidentes de los Sindicatos N° 1 (Hernán Santelices) y N° 2 (Luis Julio).

Para poder situarnos frente a esta argumentación es necesario explicar brevemente las posibilidades de solución de conflictos en los procesos de negociación colectiva. Cuando los sindicatos rechazan la última oferta de la empresa en las negociaciones colectivas -como

sucedió en Chuquicamata en 1989 y 1991-, la ulterior negociación recae en la Comisión Negociadora.

Tanto la legislación anterior como la última reforma le confieren a dicha comisión un poder prácticamente absoluto, pudiendo firmar un acuerdo con la empresa sin someterlo a votación en la asamblea sindical.

Bajo el régimen dictatorial, la presión sobre la Comisión Negociadora para que actuara a espaldas de la asamblea era muy grande. Debe considerarse que durante la dictadura, Codelco tuvo el status de empresa estratégica, lo que impidió a sus trabajadores tener derecho a huelga. De modo que, si la Comisión Negociadora no lograba un acuerdo aceptable con la empresa, el conflicto debía ser resuelto por medio del arbitraje estatal, y dada las circunstancias era de esperar una resolución en favor de la empresa. En cambio, tras restituirse el derecho a huelga a los trabajadores de Chuquicamata, hoy la empresa debe someter su última oferta a votación en la asamblea general y su rechazo equivale a la declaración de huelga. Por lo tanto, durante todas sus conversaciones con la Comisión Negociadora, la empresa está sujeta a la presión de la paralización.

Es decir, el margen de acción de los dirigentes sindicales miembros de la Comisión Negociadora fue mucho menor durante la dictadura que en democracia. En consecuencia el resultado de las votaciones sindicales puede ser interpretado como expresión de la insatisfacción de los trabajadores con el anterior contrato colectivo y la forma como se gestó, pero más concretamente como un "ajuste de cuentas" con quienes firmaron el acuerdo de 1989 y sus respectivos partidos.

Por último no sería sorprendente que los trabajadores de una empresa pública identifiquen los partidos de gobierno con la parte empresarial y no entreguen el voto a los candi-

datos de estos partidos ante la incertidumbre de si actuarán representando los intereses de los trabajadores o de una empresa que aporta una proporción importante de los ingresos fiscales.

Estos factores incidieron en el desbancamiento de la Democracia Cristiana por una dirigencia de izquierda aunque políticamente independiente, y en conjunto con un marco de acción más favorable para la parte sindical posibilitaron un importante cambio en los dos mayores sindicatos del principal centro laboral del país.

3. Una nueva estrategia sindical

El cambio en la acción sindical se manifestó e incidió con fuerza durante la última negociación colectiva y huelga de Chuquicamata. Este aspecto no ha trascendido a la opinión pública ni parece haberse comprendido cabalmente por el movimiento laboral y la izquierda chilena.

Dos son los elementos centrales que permiten hablar de un "nuevo tipo de sindicalismo en Chuquicamata": la **autonomía sindical** y la **democratización de la actividad sindical**.

Lo primero no sólo se refleja en una acción político-sindical exenta de prescripciones partidistas, sino también en su mayor independencia respecto de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Dado que los sindicatos de Chuquicamata no estaban representados en el consejo ejecutivo de la CTC, los lazos de aquéllos con la Confederación y, por intermedio de ésta, con la CUT se habían debilitado. Por ello, no deja de ser sintomático que durante la huelga no existiera ningún canal de comunicación directo entre la directiva de la CUT y los sindicatos nortinos.

La mayor democratización se expresó tanto en una mayor participación de las bases en

la elaboración del proyecto de contrato colectivo, y durante el proceso de negociación, como en las consultas a la asamblea sindical en las etapas decisivas de la negociación, además de la creación de un medio de comunicación de los trabajadores, proyecto que se materializó con la compra de una radio el 11 de septiembre del año pasado, la "Nueva Carillón", por el Sindicato N° 1. Otro de los ejes centrales de política sindical fue el desarrollo de la capacitación sindical para los socios.

El concepto de **modernización** -aunque poco preciso- es un tercer elemento que permite caracterizar este nuevo tipo de sindicalismo. Nos referimos a una manera más profesional, más técnica, de enfrentar las tareas sindicales y la propia negociación. Ejemplos de ella son la contratación de asesores legales y económicos permanentes, la forma en que fue elaborado el proyecto de contrato colectivo y la estrategia de negociación empleada.

Tradicionalmente, se contrataban asesores cuando se avecinaba la negociación; los pliegos de peticiones eran confeccionados sobre la base del contrato colectivo por vencer, aumentando cada ítem en la proporción estimada más conveniente. La negociación se efectuaba punto por punto, dejando a menudo las demandas mayores para el final, de manera que la presión de tiempo no permitía su discusión adecuada. Esta vez el proyecto de contrato colectivo fue reestructurado por completo.

Los sindicatos tuvieron acceso a toda la información sobre personal y su organización y pudieron revisar por completo el sistema de bonos a raíz de un conflicto originado en julio de 1990 por una caída brusca de los bonos de producción de los choferes de la mina. Esto fue respondido por los trabajadores con una acción de "ruedas cuadradas" (respeto de todas las normas de seguridad que reduce enormemente el ritmo del trabajo) derivando en la creación a fines de ese año de una comisión conjunta sindicatos/empresa para reestudiar

los bonos de producción.

El conocimiento detallado de cada puesto de trabajo y las minutas con sus demandas preparadas por los trabajadores de todas las secciones sirvieron de base para elaborar el pliego de peticiones. El procesamiento de tal cantidad de datos demandó ampliar la capacidad informática de los sindicatos. Además, desarrollaron un sistema de simulaciones computacionales que permitió evaluar rápidamente el impacto en costos de sus demandas económicas y de las ofertas empresariales, creando una gran capacidad de respuesta sindical a los variados escenarios que se presentaron durante las negociaciones.

La estrategia de negociación empleada consistió en insistir que se negociara primero el monto global que la empresa consideraría ofrecer frente a las peticiones económicas, para luego abordar la distribución de este monto entre los diversos ítemes.

Por último hay que precisar que la autonomía y la democratización de lo sindical no son planteamientos novedosos en la tradición sindical chilena, formando parte del ideario inicial de la CUT. Así, la experiencia de Chuquicamata se puede plantear como un intento de rescate y revalorización de estas ideas más que un "nuevo" estilo sindical.

III. LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES

Las demandas de los trabajadores en el proyecto de contrato colectivo de 1991 incluyen las áreas remuneraciones, participación, condiciones comunes de trabajo, jornada laboral y beneficios sociales.

A continuación se presentan las principales demandas en cada una de estas áreas.

1. Remuneraciones:

- Eliminación de las desigualdades salariales.

Para mejor entender este punto, es necesario describir brevemente la estructura de remuneraciones presente en Chuquicamata.

Existen 4 roles que agrupan diferentes categorías de profesionales y trabajadores:

Rol E: corresponde a los ejecutivos máximos de la empresa, nombrados y pagados por Codelco-Central. No se dispone de información sobre sus remuneraciones, pero la indemnización pagada al último Presidente Ejecutivo por dos años de servicio ascendió a \$ 180 millones, monto bastante revelador.

Rol A: agrupa alrededor de 1050 supervisores, profesionales y técnicos.

Rol B: constituido por el grueso de los trabajadores (9800).

Rol C: alrededor de 200 trabajadores.

La diferencia entre estos últimos es sólo formal. El rol B, con pago sobre base mensual, correspondía antiguamente a empleados, y el rol C, con pagos sobre base de jornal diario, a obreros.

A junio de 1991, la escala de sueldos base tenía 21 categorías para el rol B y siete categorías para el C, éstas últimas equivalentes a las categorías B₁ a B₇. El sueldo base mensual de

la categoría B₁ era de 70 mil pesos y de la categoría B₂₁ de casi 290 mil pesos, lo que ilustra la gran disparidad de ingresos dentro de un mismo rol. Esta disparidad se incrementaba con todas las remuneraciones proporcionales al sueldo base, como los bonos de producción, que se pagan por cumplimiento de los planes de producción física.

Al momento de la negociación existían 15 planes de bonos de producción diferentes que se calculan como porcentaje del sueldo base aplicando un factor de ponderación entre 1,0 y 1,9 asignado a cada cargo. A partir de estas 21 categorías, 15 planes y 10 factores existen múltiples combinaciones posibles para conformar estas dos remuneraciones -sueldo base y bono de producción- que representan casi la mitad de los ingresos totales de los trabajadores.

Esta estructura salarial da lugar a numerosas desigualdades, injusticias y arbitrariedades favoreciendo la división y competencia individualista entre los trabajadores. Desde luego, la dispersión salarial es más bien una constante en las políticas remuneracionales de las empresas chilenas que una característica de Chuquicamata o Codelco, lo que refleja ciertos niveles de ineficiencia administrativa. Las demandas sindicales apuntaron a acortar estas disparidades, eliminar las desigualdades y privilegiar las remuneraciones iguales para todos. Se pidió la eliminación de las categorías B₁ a B₄ y ascender esos trabajadores a la categoría B₅, la supresión completa del rol C e incorporar esos trabajadores al rol B elevándolos simultáneamente en una categoría y terminar con los factores de ponderación más bajos; de 1,0 a 1,3.

- Aumento del sueldo base.

El aumento del sueldo base en términos reales constituye una petición tradicionalmen-

te presente en todas las negociaciones colectivas y por lo tanto muy difícil de soslayar. Aunque un aumento de los sueldos base incrementa las diferencias de ingresos existentes, se mantuvo la demanda. La petición inicial fue de un aumento de un 9,95%, con la expectativa de lograr al término de la negociación un aumento entre un 3% y un 4 por ciento.

- Escala móvil de ajuste.

Se exigía el reajuste mensual de las remuneraciones de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC), que hasta entonces se efectuaba cada cuatro meses o cuando la inflación alcanzaba el 7 por ciento.

2. Participación:

2.1. Gestión de recursos humanos

- Seguridad laboral.

Dado el alto grado de riesgo de accidente en la mina, se pidió crear un comité tripartito de prevención de riesgos (empresa, sindicatos, comités paritarios) en apoyo del trabajo de los tres comités tripartitos existentes, que por su reducido número y la complejidad y tamaño de la empresa, son incapaces de supervisar todas las situaciones de seguridad. El objetivo es mejorar las medidas de seguridad y crear las condiciones para su real cumplimiento, hoy imposibilitado por las exigentes metas de producción fijados a los trabajadores. En tal sentido la petición también implica frenar la superexplotación de los trabajadores por medio de aumentos en la intensidad del trabajo.

- Nuevo reglamento de ascensos, evaluaciones y clasificaciones.

En Chuquicamata la carrera funcionaria no está claramente establecida, no existiendo el ascenso automático por tiempo cumplido, salvo en el caso de los choferes. Los ascensos y promociones dependían exclusivamente del jefe directo y estaban sujetos a todo tipo de

arbitrariedades. La petición sindical respectiva contempla la creación de una comisión con representantes de ambas partes para decidir estas materias con un sistema más objetivo de evaluación, incluyendo la idea del ascenso automático por tiempo cumplido. El reglamento de ascensos, evaluaciones y clasificaciones propuesto establece como requisitos mínimos para postular a un ascenso doce meses mínimos de antigüedad en la actual categoría, no tener registrado más de una falla, no haber sido amonestado por escrito en igual período y no tener responsabilidad en accidentes o daños a maquinarias, equipos e instalaciones de la empresa. Los trabajadores que cumplan con los requisitos señalados serán ascendidos automáticamente una categoría dentro del cargo que actualmente desempeñan. Un ascenso es el proceso a través del cual un trabajador asciende a otra categoría o a un cargo de categoría superior, producto de una nueva clasificación (asignación a un nuevo cargo). Los ascensos constituyen un derecho de los trabajadores, sujeto al cumplimiento de los requisitos asociados y serán realizados a través de concursos internos, cuya ejecución estará a cargo de la Comisión de Ascensos, Evaluación y Clasificaciones, en coordinación con el área respectiva. Aparte de los requisitos señalados, la Comisión establecerá los requisitos complementarios que estime necesario, tales como títulos, cursos, práctica etc. para ser candidato a un ascenso.

Pero la petición también está vinculada con el problema de la polifuncionalidad. En Chuquicamata existen 2.500 descripciones de cargos para 10.000 trabajadores. Antes, cada trabajador tenía asignado un cargo con funciones bien definidas que se correspondía con una categoría única de la escala de sueldos. Hace algunos años la empresa introdujo el concepto de polifuncionalidad, no para modernizar sino para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo sin incurrir en mayores costos remuneracionales. Para avanzar hacia una fuerza de trabajo polifuncional se ampliaron las descripciones

de cargos y las categorías de sueldo asociadas, introduciendo mayores y nuevas funciones a cada puesto de trabajo, sin reducir simultáneamente el número de descripciones de cargos. De este modo se llegó a una situación donde la relación trabajadores-descripciones de cargo es de cuatro a uno y frecuentemente dos personas con idénticas tareas reciben remuneraciones distintas. Esto es no sólo una aberración administrativa que eleva los costos de administración del personal, sino también provoca conflictos entre los trabajadores y dificulta su unidad. El punto es que las funciones han sido ampliadas sin una recompensa salarial y sin capacitación previa, lo que aumenta considerablemente los riesgos de accidentes en la mina. Esta flexibilidad laboral fue impuesta en forma unilateral, empujando a los trabajadores a firmar nuevos contratos individuales basados en estas descripciones de cargos ampliados.

En relación con esto, los sindicatos pidieron que la misma comisión anterior elabore y proponga una nueva estructura de cargos con sus definiciones, funciones y categorías de sueldo asociadas.

- Capacitación.

Para que los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente su labor polifuncional sin mayores riesgos y también avanzar en su desarrollo y formación profesional, los sindicatos exigen capacitación remunerada.

Según el proyecto de contrato colectivo, los planes y programas de capacitación y perfeccionamiento profesional serán desarrollados conforme a un reglamento que se convenirá de común acuerdo entre la división y las directivas sindicales.

- Jubilación anticipada.

La demanda por establecer un régimen de

jubilación anticipada se relaciona con el reciente proyecto ley sobre jubilación anticipada para faenas pesadas y en ambientes tóxicos.

Los sindicatos demandaron un acuerdo sobre esta materia y propusieron la instauración de un programa que permita a los hombres y mujeres retirarse a los 55 y 50 años, respectivamente. Según este diseño, Codelco aportaría a la correspondiente AFP el 100% de la sobretasa adicional al fondo de capitalización individual que permitan al trabajador acumular el capital requerido para jubilar anticipadamente.

Además, pidieron resolver con urgencia la situación de 250 trabajadores de Chuquicamata parcialmente incapacitados, quienes carecen de fondos previsionales suficientes para poder jubilar. En favor de una política de jubilación anticipada se argumentó que ella podría atenuar el problema de la sobredotación que plantea la empresa.

2.2. Defensa del consumidor

- Comisión reguladora bipartita de pulpería.

Esta demanda apunta fundamentalmente a que una comisión controle el debido aprovisionamiento, determine y fiscalice la política de costos y precios de las pulperías y elabore una canasta básica de artículos de primera necesidad que deberá ser subvencionada en un 10% por la división, para que las pulperías sean un beneficio real para los trabajadores.

- Servicio médico e Isapre.

Mejoramiento del servicio médico para los trabajadores y la participación de los usuarios -que aportan los fondos- en las decisiones relacionadas con la Isapre.

3. Condiciones comunes de trabajo y jornada laboral

- 25 días de vacaciones para todos los trabajadores.

El régimen de vacaciones impuesto por el Plan Laboral de la dictadura redujo a 15 días hábiles las vacaciones de los trabajadores contratados después de agosto de 1981. Esta medida arbitraria afecta a más de la mitad de los trabajadores de Chuquicamata y apunta a la prolongación de la jornada social de trabajo especialmente de los trabajadores más jóvenes y, al igual que otras situaciones antes señaladas, implica una segmentación de los trabajadores.

- Reducción de la jornada de trabajo a 44 horas semanales.

La disminución de la semana laboral en 4 horas se propone en respuesta a la gran intensidad del trabajo en Chuquicamata caracterizado por faenas pesadas en ambientes contaminados.

4. Beneficios sociales

- Beneficios educacionales.

Una mejora de las becas para hijos de trabajadores que estudian en centros de formación técnica, fuera de Calama, y la reparación de escuelas que pertenecían anteriormente a Codelco.

- Beneficios de vivienda.

Igualación de las asignaciones y renegociación del pago de saldos.

Los sindicatos evaluaban el costo anual de sus peticiones económicas en aproximadamente US\$ 14 millones. A junio de 1991, la planilla anual de remuneraciones de los 9800 traba-

adores del rol B ascendía a US\$ 144 millones, de manera que lo solicitado representaría un incremento poco inferior al 10% de la planilla anterior. A su vez planteaban que la planilla anual anterior se cubría con los ingresos de ventas correspondientes a 26 días y los ingresos de poco más de 2 días cubrían la planilla mensual. Dado un incremento de 10% del costo anual en remuneraciones, los ingresos de ventas de 3 días más (29 días en total) serían suficientes para satisfacer las nuevas demandas. Según los sindicatos las peticiones elevarían el costo de producción de la libra de cobre en alrededor de 1,4 centavos de dólar.

Sin embargo, la administración de la empresa refutó estos datos, afirmando que con las demandas sindicales el costo de la libra aumentaba en aproximadamente 15 centavos, lo que representaría un incremento de 125% ya que entonces el costo salarial de la libra de cobre ascendía a 12 centavos de dólar en la división Chuquicamata. Según Mario Livingstone, Director de Recursos Humanos de Codelco, aceptar las demandas sindicales significaría incrementar los gastos en remuneraciones en un 163% en el primer año y en un 199% en el segundo año de vigencia del contrato.

Estas cifras evidencian la gran disparidad entre los costeos de los sindicatos y de la empresa. Ambas evaluaciones de los costos de las peticiones parecen contener problemas de sobre o subestimación de algunos ítems, lo cual es común en las negociaciones colectivas dado que los costeos son utilizados como "argumentos" en la negociación, pero la magnitud de la diferencia indica que ésta no se puede adjudicar sólo a este tipo de prácticas. En un punto de menor importancia dentro del proyecto de contrato colectivo como es el ítem para la construcción de un gimnasio sindical podemos ilustrar el origen de estas diferencias abismales en los cálculos de costos: el costo anualizado del gimnasio está estipulado en 215 mil dólares

(75 millones de pesos) en el costeo sindical, mientras que la empresa contabiliza 2695 mil dólares (930 millones de pesos). Sin embargo, un ensayo de cálculo aproximativo del costo involucrado en las demandas de mayor significado no arrojó resultados conclusivos. Otro antecedente al respecto es que Alejandro Noemi, Presidente Ejecutivo de Codelco, indicó a la prensa que las expectativas de los trabajadores han sido desmedidas ya que lo solicitado

por la parte laboral representaba un incremento de los costos de remuneraciones de la división del 12% anual ("El Diario", 2. julio 1991, pág.9). Esta cifra es mucho más cercana al 10% de aumento planteado por parte de los sindicatos, no obstante este dato no permite avanzar conclusiones respecto a la credibilidad de cada costeo, punto que por lo demás excede los objetivos del presente trabajo.

IV. LA NEGOCIACION Y LA HUELGA

Como primera respuesta a las demandas sindicales la empresa propuso, en lo que respecta a los puntos sobre participación, la celebración de reuniones mensuales de los jefes de sección con representantes de los trabajadores para recibir sus sugerencias referidas a los puntos antes expuestos, y que éstos calificaron como una simple regulación de la recepción de quejas a través de "comités de queja".

En lo económico y referido a remuneraciones, la empresa dijo disponer de un monto global anual para satisfacer las demandas que asciende a un 1% de la planilla anual de remuneraciones del Rol B, es decir, US\$ 1,44 millones. Este monto fue ofrecido con la condición de no aumentar los sueldos base.

En los veinte días de negociación posteriores a la presentación de su primera respuesta la gerencia de Chuquicamata no modificó sus ofertas. Como consecuencia de que lo ofrecido no guardaba ninguna relación con el proyecto de contrato presentado por la parte laboral, su rechazo mayoritario por los trabajadores era casi inevitable, lo que era equivalente a una declaración de huelga. La primera respuesta de la empresa fue calificada por la dirigencia sindical como "abierta provocación", en tanto "se está negando el 98% de las demandas". En este aspecto, la posición de la gerencia de Chuquicamata no se apartó mucho del común de las negociaciones colectivas, donde habitualmente la primera oferta de la parte empresarial es casi nula, con respecto a las peticiones formuladas. No obstante, antes de la votación de huelga la empresa dió a conocer su última oferta, que incluía el bono de término de conflicto.

El monto de este denominado "tapa-boca" en la jerga sindical había sido estimado por los sindicatos en \$ 170.000, ajustando su valor en la negociación de 1989 por el IPC. La empresa, sin embargo, ofreció un bono de \$325.000

por trabajador, reduciendo el monto global disponible para las peticiones a US\$ 750.000, la mitad del valor inicial.

Esta oferta pretendía quebrar el movimiento y prevenir o acortar la huelga, a la vez que evitar que los beneficios obtenidos por los sindicatos quedasen incorporados a las remuneraciones como derecho adquirido imposible de revocar posteriormente. Se confiaba que con ello la votación arrojaría un resultado de 40% de aceptación y 60% de rechazo de la última oferta.

Sin embargo, la desproporcionalidad entre el bono de término de conflicto (este representaba un costo de US\$ 11 millones para la empresa, 5 millones 375 mil dólares si se calcula el costo para el primer año de vigencia del contrato colectivo) y el monto ofrecido para responder a las demandas (1,44 millones primero y 750 mil dólares posteriormente), así como la acción compulsiva de la empresa, provocaron un efecto contrario al buscado, motivando un 90% de adhesión a la huelga.

En los tres días que separaron la votación del inicio de la huelga las negociaciones prosiguieron y la parte laboral obtuvo varios puntos adicionales (ver cuadro I).

Su total agregado ascendía anualmente a un millón 189 mil dólares, equivalente a un aumento de 1,26% sobre la planilla de remuneraciones del Rol B (en adelante "% de la planilla"). Si a este incremento se agrega el bono de término del conflicto de 5,38 millones de dólares (3,73% de la planilla), la oferta última de la empresa antes de hacerse efectiva la huelga ascendía a siete millones 194 mil dólares, cantidad equivalente a un 4,99% de la planilla, lo que representaba la mitad del aumento de 10% de la planilla en que los sindicatos habían evaluado su inicial pliego de peticiones.

A pesar del mejoramiento relativo de la oferta, los dirigentes se pronunciaron por hacer efectiva la huelga y obtuvieron el respaldo de la asamblea. En la mañana del primero de julio se suspendieron las faenas en la mayor mina de tajo abierto del mundo.

Durante la huelga las negociaciones recayeron en la Comisión Negociadora integrada por representantes de los trabajadores y de la empresa, en lo que respecta a la parte patronal después de una semana de paralización la negociación fue coordinada directamente por el Presidente Ejecutivo de la empresa, Alejandro Noemi. En estas conversaciones los delegados de ambos sindicatos lograron rescatar el bono de término de conflicto, ganaron un bono de pulpería de \$ 5000 mensuales para cada trabajador y un bono de productividad en base al reparto del 2% de las utilidades netas de la división.

Considerando un precio promedio de un dólar por libra de cobre, las utilidades estimadas de Chuquicamata serían de US\$ 250 millones durante 1991, permitiendo distribuir US\$ 5 millones entre sus casi 10 mil trabajadores. Esto significa un reajuste real de sueldos entre 3% y 7,5% , según el monto del sueldo base. Si a esto se añaden los bonos de pulpería y de productividad -6.456,2 mil dólares anuales equivalentes a un aumento sobre planilla de un 4,48%- el incremento total alcanza a 13.650,5 mil dólares anuales y un porcentaje de 9,48 sobre planilla.

Entre tanto, los representantes laborales en la Comisión Negociadora habían restringido su demanda de aumento de sueldos base desde un 9,95% a 2%, lo que representaría un mayor costo anual de US\$ 2,4 millones. Aunque la oferta de un 2% de las utilidades netas duplicaba este monto, los dirigentes no dejaron de presionar por un aumento de los sueldos base. Su propuesta de reducir el bono de productividad a un 1% y asignar el monto

restante de US\$ 2,5 millones a los sueldos base fue negada terminantemente por la parte gerencial.

Este último conflicto proviene del hecho que para los trabajadores el aumento de sus sueldos base es un elemento insoslayable de cada negociación colectiva, mientras para la gerencia de Chuquicamata esto es prácticamente inadmisibles. Frente a las circunstancias adversas en el mercado internacional, la reducción de costos constituye uno de los objetivos privilegiados de la actual gestión, y los aumentos salariales no sólo comprometen la actual estructura de costos sino también los costos futuros tratándose de beneficios adquiridos. Según Alejandro Noemi, la actual administración no aceptará soluciones de corto plazo que signifiquen hipotecar el futuro de la empresa, lo que significa que la empresa no va a acceder a aumentos salariales que no estén ligados a incrementos en la productividad ("El Diario", 2. julio 1991, pág.9).

El punto trasciende el ámbito de la empresa: La decisión de no conceder aumentos reales de los sueldos base no es sólo un problema de costos sino un problema político y responde a la intención de Codelco y del gobierno de establecer un referente claro para las negociaciones venideras en las demás divisiones de la empresa, como también en otros sectores de la economía, en términos de vincular los aumentos salariales a incrementos en la productividad.

Esta postura también se vincula con la voluntad del gobierno de no dar paso a y mucho menos exponerse a la crítica de impulsar una política de inflación salarial.

El problema fue resuelto subiendo los sueldos base en un 2% a cuenta de la inflación futura. Es decir, éstos aumentarán inmediatamente en un 2% a condición de reducirse en un momento futuro con la fórmula "IPC -

2%". Con este último acuerdo, la parte laboral aceptó la oferta económica de la empresa⁴. En la opinión de los asesores sindicales se había alcanzado un incremento de al menos 9,48% sobre la planilla⁵, cifra no muy distante del casi 10% de aumento, que según los sindicatos representaban las demandas contenidas en el proyecto de contrato colectivo, aunque obtenido mediante diversos ítems, y en particular sin el anhelado aumento de los sueldos base. Según los asesores, la intransigencia de la gerencia en este punto se había "cobrado caro" en participación de los trabajadores en la empresa. Esta visión no es compartida por CESCO, que señala que "el resultado de todo este proceso innovó muy poco respecto a la participación de los trabajadores en la empresa", la cita sin embargo se refiere a las negociaciones colectivas de todas las divisiones de Codelco⁶. Por otro lado, el cálculo de los resultados finales debe ser revisado en función de

que no considera al bono de término de conflicto logrado en la negociación anterior. El nuevo cálculo implica un incremento real de este bono de 155 mil pesos, de modo que el incremento sobre la planilla es de 1,78% en vez de 3,73%, lo que arroja un resultado final de 7,52% sobre planilla, en lugar de 9,48%.

Con la firma de un nuevo contrato colectivo, de dos años de vigencia, se puso fin al conflicto. Se habían completado dos semanas de paralización con un costo para la empresa estimado en alrededor de US\$ 3 millones diarios, y el sacrificio de sus remuneraciones por parte de los trabajadores en huelga.

El costo de oportunidad de esta pérdida de remuneraciones distribuido sobre los dos años de vigencia del nuevo contrato representa alrededor de un 2% del aumento sobre la planilla logrado.

4. El detalle de los puntos ganados se presenta en el anexo.

5. El costeo no contempla beneficios como el aumento desde siete mil a 27.000 pesos mensuales de la beca en centros de formación técnica para los hijos de trabajadores del rol B de y los 25 días de vacaciones parejo, pero la incidencia de estos ítems sobre el costeo final es marginal.

6. Cesco: op. cit., pág.4.

V. ANALISIS DEL PROCESO Y DE LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACION

La gestión y resolución del conflicto puede ser analizada desde variados ángulos. Abordaremos algunos, sin la pretensión de agotar la riqueza del tema en todos sus aspectos económicos, políticos y sociales.

1. El "Paradigma Chuqui":

Cero aumento de sueldos y participación en utilidades

Es difícil interpretar los resultados de la negociación en términos de ganadores y perdedores. Mientras la empresa los considera un éxito, los trabajadores de Chuquicamata también los celebraban ... , el gobierno se congratula y el Instituto Libertad & Desarrollo, expresión de la derecha económica, los critica, pero con inusual moderación⁷.

Los puntos claves del acuerdo alcanzado -ningún aumento del sueldo base en términos reales, por una parte, y la participación de los trabajadores en las utilidades de la firma, por otra- buscan vincular todo aumento futuro de las remuneraciones a los incrementos en la productividad del trabajo y a la reducción de los costos de producción.

Este "concepto nuevo", como lo define Alejandro Noemi, se está transformando en el "paradigma de Chuqui" para las grandes empresas públicas y refleja la estrategia del gobierno con respecto a la política salarial. El tema de la productividad aparece ligado a la modernización de las empresas públicas y a su adecuación a las reglas de mercado, midiendo su desempeño en términos de eficiencia más que generación de empleo. Pero más que superar un retraso con respecto a la empresa

7. A cinco meses del fin del conflicto, sin embargo, las opiniones sobre el éxito o no de la parte laboral en términos de la negociación y del acuerdo final son bastante controvertidas.

privada, el Estado se ha adelantado al empresariado nacional, que recién se está planteando el tema de la productividad. Sin embargo, el concepto no es tan novedoso, pues el actual bono de productividad, que establece la participación de los trabajadores en la utilidades netas, reemplaza un denominado bono de gestión anual contenido en los anteriores contratos colectivos de las divisiones de Codelco. El bono de gestión anual se calculaba considerando la productividad laboral (el cociente entre la producción anual y la dotación promedio anual), el precio de venta y el costo de producción anual expresados en centavos de dólar por libra. O sea, el anterior bono incluía la mayoría de las variables que concurren a la formación de las utilidades de la empresa y se podría concluir que ha habido tan sólo una simplificación del modo de cálculo. Sin embargo, es esta mayor transparencia que permite hablar de un concepto nuevo. Si bien en términos de cálculo ambos bonos son semejantes, el bono de productividad introduce explícitamente el concepto de productividad, mientras que el anterior bono de gestión fue percibido en términos de rendimiento, y la lógica que se desprende de ambos conceptos es muy distinta. Por otro lado, la necesidad de vincular los incrementos salariales a la productividad ya había sido planteada por Sergio Bitar, cuando fue Ministro de Minería en el gobierno de la Unidad Popular⁸.

Es importante destacar que los anteriores aumentos de productividad no han sido considerados en este cálculo y que, por tanto, los trabajadores no participarán de las ganancias logradas en base a ella.

El mecanismo definido puede ser favorable para la economía nacional, si acaso llega a difundirse significativamente en otras empre-

8. Chile Hoy N° 48, 11.-17. de mayo de 1973.

sas y otros sectores, contribuyendo al control inflacionario, a la vez que constituyendo un incentivo para aumentar la productividad laboral.

No obstante, y sin pretender incursionar en el análisis del fenómeno inflacionario, creemos que en el caso chileno la inflación no proviene esencialmente del costo salarial. Su persistencia parece estar más ligada a los distintos mecanismos de indexación (entre ellos la indexación de salarios, pero sobre todo el mark-up empresarial), a estructuras de mercado oligopólicas, a la presión de costos por las altas tasas de interés provocada más por problemas estructurales que por una política monetaria restrictiva y a presiones de demanda derivadas de su composición más que de su nivel.

Por otro lado, debe considerarse que el aumento de la productividad no puede depender exclusivamente de incrementos en la intensidad del trabajo, pues presupone también aumento de la inversión e introducción de cambios tecnológicos y organizacionales.

Si se pretende aplicar mecánicamente el "paradigma Chuqui" a las negociaciones laborales en otras empresas y otras ramas, se debe tener presente que una participación de 2% en las utilidades de la firma puede ser irrelevante para los trabajadores de la pequeña y mediana empresa, cuyas tasas de rentabilidad suelen ser bastante menores.

En consecuencia, insistir en vincular los aumentos de sueldos a la productividad como elemento articulador de una política salarial podría significar negar a los trabajadores de industrias menos desarrolladas, que cuentan con un menor poder de presión, un mejoramiento efectivo en sus niveles de vida, a la vez que profundizar las disparidades de ingresos entre los asalariados.

Frente a lo que se percibe como una nueva

pauta en la gestión de las empresas públicas y de la política salarial en general, una discusión más amplia del concepto de productividad sería indicada para aclarar la diferencia entre rendimiento de la fuerza de trabajo y productividad, definir los mecanismos que se quieran privilegiar con el fin de elevar la productividad - aumentos en la intensidad del trabajo, cambios en la organización del trabajo, reducción de gastos improductivos o progreso técnico propiamente tal- y establecer los requisitos y condiciones necesarios para activar estos mecanismos. A su vez, el involucramiento de los trabajadores en términos de la productividad, entendida más allá del rendimiento laboral, plantea el tema del conocimiento de la parte laboral sobre la gestión de la empresa y sobre el mercado en que ésta se inserta, y de la incidencia de la parte laboral en los procesos de decisiones.

Otra enseñanza posible de extraer de la experiencia de la negociación colectiva de Chuquicamata es que no es posible esperar una reposición "por derecho" de las conquistas de las clases trabajadoras suprimidas por el gobierno militar, dado lo cual su reivindicación será objeto de algún nivel de conflicto en el período de transición a la democracia plena. Esto significa que gran parte de la caída real de los salarios durante el régimen militar no será compensada y sólo una parte reducida de los mayores ingresos por aumentos de productividad será traspasada a quienes los generan.

2. Participación y democracia al interior de la empresa

No obstante, lo ganado en Chuquicamata en participación y democratización de las relaciones trabajadores-empresa indica que es posible revertir algunos aspectos del régimen de fábrica autoritario impuesto por la dictadura.

Las actuales transformaciones en la organi-

zación del trabajo exigen un mayor involucramiento individual y colectivo de los trabajadores en los procesos de trabajo, que sólo puede darse con mayores niveles de participación y democracia al interior de los lugares de producción.

Sin embargo, la lógica de este desarrollo, que relaciona el cambio organizacional con la participación, no ha sido incorporada plenamente por las organizaciones sindicales, y menos por los gerentes de recursos humanos, tal vez porque las relaciones autoritarias y excluyentes aún vigentes al interior de las fábricas lo impiden.

Los trabajadores cuentan con cartas a su favor para negociar o presionar por una mayor participación y democratización, siempre que éstas sean incorporadas explícitamente a sus demandas superando el marco de las reivindicaciones puramente económicas.

No obstante las aspiraciones sobre relaciones humanas y participación contenidas en las peticiones de los sindicatos de Chuquicamata, la visión sobre los trabajadores del cobre que predominaba en la prensa era de “unos permanentes peticionarios reivindicacionistas para quienes la única razón de ser del sindicalismo se centra en mayores sueldos y en presionar a la empresa por obtenerlos, sin importar la situación de ella o la ubicación de los ingresos de los trabajadores en relación con el resto de los sectores de la economía”⁹. Muchas fuentes, vinculadas a la dirección sindical, coinciden en que sus demandas económicas fueron excesivas, pero adjudican esto a un objetivo político. La intención habría sido deshacerse de toda la plana mayor de funcionarios heredada de la anterior administración, responsabilizada además de las malas relaciones al inte-

rior de la empresa por seguir impulsando el autoritarismo característico de la dictadura.

Para explicar la intencionalidad de estas peticiones los asesores aducen que el único lenguaje entendido por los tecnócratas que administran la empresa es el de los costos, no siendo cierto que los trabajadores tengan sólo aspiraciones económicas.

3. ¿Una “aristocracia obrera”?

La polémica sobre la legitimidad de las demandas.

Los medios informativos divulgaron durante el conflicto conceptos tales como “privilegiados”, “aristocracia obrera”, “elite que abusa de su poder de presión en desmedro de los ingresos de todos los chilenos y de la economía del país y que va a llevar a Chuquicamata a la quiebra”.

En cuanto a los niveles de ingreso de los trabajadores de Chuquicamata, el incremento en los costos en remuneraciones derivado de las demandas sindicales, las pérdidas diarias por la paralización, etcétera, las cifras dadas por la administración y por los sindicatos han sido muy dispares.

Según la administración, los sueldos promedios brutos de los trabajadores del Rol B y C alcanzaban a los \$ 286.000 y \$ 246.000, respectivamente, antes de entrar en vigencia el nuevo contrato colectivo. En un informe del Sindicato N° 1 sobre la intervención del Presidente de la República en la reunión con los trabajadores de Chuquicamata se afirma que es inexacto que la remuneraciones promedio de los trabajadores del rol B exceda los 280 mil pesos mensuales. Eso sería válido para los trabajadores con contrato indefinido, mientras que los trabajadores en entrenamiento y con contratos a plazo fijo reciben un sueldo base inferior y no gozan de muchos beneficios como el bono de producción. El informe seña-

9. De esta manera lo formula uno de los contados artículos que se propone rechazar esta visión. Reinaldo Saapag Chain: “Conflicto en el cobre”, en El Diario, 9.Julio 1991, pág.3.

la que un promedio ponderado de las remuneraciones de todos los trabajadores del rol B estaría muy por debajo de la cifra entregada al Presidente Aylwin.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, el ingreso promedio mensual por hogar para todo el país en el período septiembre a noviembre de 1990 ascendió a alrededor de 128 mil pesos y para los quintiles más rico, medio y más pobre fue de \$ 371.800, \$ 73.800 y \$ 31.600 respectivamente (en pesos de octubre de 1990). Según otro estudio en mayo de 1991, el 37% de los trabajadores ocupados tenían ingresos por trabajo menores de 35 mil pesos, el 59,4% ganaba menos de 50 mil y el 78,8% menos de 90 mil pesos.

Considerando estos datos, resulta evidente que el nivel de ingresos de los trabajadores cupríferos, incorporando o no los trabajadores en entrenamiento y con contratos a plazo fijo, es muy superior al de otros sectores laborales.

Para justificar esta considerable diferencia en remuneraciones, tanto los dirigentes sindicales como sus asesores aducen argumentos relacionados con el mayor costo de vida, las condiciones climáticas, los altos niveles de contaminación, la frecuencia con que se producen accidentes y la resultante baja expectativa de vida en Chuquicamata. También se destaca una alta productividad del trabajo en esta división que permite pagar mayores remuneraciones manteniendo una gran parte de trabajo excedente y una tasa de plusvalía mayor que en otras ramas y empresas del país.

Empero no puede desconocerse que, aún

considerando esos factores, el poder adquisitivo de estos trabajadores sigue siendo mayor que en otros sectores, y en cuanto a clima, contaminación y seguridad laboral, existen iguales o peores condiciones de trabajo en muchas empresas a lo largo de Chile.

El punto frente a esta polémica debe constituir no en rebajar el nivel de vida de los trabajadores de Chuquicamata, sino en elevar el de las grandes mayorías de la población.

Fueron esgrimidos, sin embargo, otros reparos en contra de los trabajadores de Codelco, a saber:

a) Sus demandas no se dirigen contra un capitalista privado sino contra una empresa pública.

b) No afectan las ganancias del capital privado, sino los ingresos fiscales y por lo tanto a todos los chilenos.

c) Dada la complicada situación que enfrentan Chuquicamata y Codelco en general, el aumento de costos implícito en las peticiones sindicales hace peligrar la competitividad internacional de la empresa y puede conducir al cierre de las minas de más alto costo.

Salvo algunos neoliberales formados a la luz del pensamiento de Friedman y Hayek, partidarios de vender Codelco al sector privado, existió un amplio consenso en que "se debe cuidar" y desarrollar esta empresa pública de tanta importancia para la economía chilena.

A continuación, se analiza la situación de Codelco, para luego examinar hasta qué punto esa misión recae en sus trabajadores y cuán decisivos son los costos salariales en esto.

VI. ANALISIS DE LA SITUACION DE CODELCO

1. Antecedentes

Este "gran latifundio minero" que constituye Codelco posee cerca del 31% de toda la propiedad minera nacional, de la cual sólo un 4% se encuentra en explotación; genera por sí sólo el 4,5% del PGB; cuenta con una dotación de 27.600 trabajadores, y participa con un 14% en el mercado mundial del cobre. Durante 1990, la empresa produjo 1.195.000 toneladas de cobre, generó US\$ 1.560 millones para el Estado, sus transferencias al Fisco representaron el 25% de los ingresos fiscales, en tanto sus exportaciones originaron un tercio del ingreso de divisas del país.

Chuquicamata, con cerca de 10 mil trabajadores (sin contar los casi 5.000 trabajadores de empresas contratistas), aporta el 57% de la producción de Codelco: en 1990 su producción fue de 680.740 toneladas de cobre fino por un valor de US\$ 1.021 millones, y representó el 13% de los ingresos totales de divisas del país. Chuqui produce y vende cada día US\$ 6 millones, equivalentes a un aporte diario de US\$ 3 millones netos de ganancias para Chile. La vida útil del yacimiento se estima en 20 años.

2. Las dificultades de Codelco

Codelco enfrenta desde hace varios años una caída en sus niveles de producción y productividad y, simultáneamente, un aumento de sus costos, tendencia de muy difícil reversión en el mediano plazo y que obedece a múltiples razones:

2.1. Agotamiento de los yacimientos y caída en la ley del mineral.

La causa más inmediata de esta evolución consiste en el paulatino agotamiento de los yacimientos en explotación y, por consiguiente, en una constante baja en la ley del cobre

extraído. Codelco tuvo una ley de mineral promedio de un 1,75% entre 1976 y 1980, no llegando actualmente al 1,2%, siendo probable que para fines de este siglo baje a menos de 1%. La caída de la ley en Chuquicamata ha sido todavía más vertiginosa: de 2,5% en 1985 pasó a 1,63% en 1987 y a un 1,3% actual, que también bajará en los próximos años¹⁰.

El agotamiento es un efecto natural en la explotación de todo recurso no renovable. Pero en Codelco el problema radica más en las políticas de explotación, exploración e inversión necesarias para asegurar la continuidad de la actividad. Durante el gobierno militar, por privilegiar un incremento en la producción, se explotaron esencialmente las vetas de mayor ley de cada uno de los minerales.

Este "floreo de minas" se tradujo en una caída acelerada de las leyes del mineral -que con una política racional de explotación pudieron mantenerse en un promedio más alto por más años-, y conllevó problemas operativos como los de transporte de material y ampliación de la mina en Chuquicamata. Tal depreciación del patrimonio minero se agravó por la virtual ausencia de políticas de exploración.

Entre el equipo económico neoliberal y algunos militares ex-Presidentes de Codelco hubo una larga y tensa polémica por el nivel razonable de inversión en Codelco, que los

10. Esta política estaba muy relacionada con la ley reservada del cobre. Inicialmente, la ley estableció un impuesto del 10% sobre las utilidades de Codelco derivadas de la producción del cobre, porcentaje destinado a las Fuerzas Armadas. Durante el régimen anterior la ley fue modificada, estableciendo el traspaso del 10% de los ingresos de venta de del cobre y de los subproductos. El impuesto sobre ventas y no sobre utilidades induce a que se venda el máximo al costo de producción que fuere.

“Chicago boys” querían ver reducido a su mínima expresión. El bajo nivel de inversión se tradujo en la postergación indefinida de proyectos tales como la instalación de otra refinería electrolítica en Chuquicamata y El Teniente, el desarrollo de productos de mayor valor agregado y una política comercial poco agresiva.

El actual presidente de Codelco recordó que hasta 1989 se gastó un promedio de US\$ 2 millones anuales en exploración, mientras para este año se prevé destinar US\$ 10 millones; también criticó la ausencia de una real política de reposición del recurso cobre en los últimos años.

2.2 Problemas estructurales de las divisiones.

Otro factor que explica la caída de producción y el aumento de costos son las grandes dificultades estructurales de los yacimientos:

En El Teniente, el mayor problema consiste en las explosiones de roca, que ya paralizaron las faenas en el nivel Sub-6, que en 1998 debía generar la mitad de su producción de cobre y el 80% hacia el año 2003. De no encontrarse una solución técnica a las explosiones de roca -inexistente por ahora en el mundo-, podría imponerse la necesidad de cerrar la mina, con lo cual una infraestructura instalada de US\$ 900 millones quedaría inútil. El Teniente está afectado, además, por problemas derivados de la sobreexcavación de galerías.

En Chuquicamata, el principal problema es la cada vez mayor profundidad del tajo, que pasará de 600 metros este año a 740 hacia fines de siglo. Esto trae consigo un enorme aumento en los costos, porque hay que extraer más material estéril. Por cada tonelada de mineral se deben extraer hoy casi tres toneladas de lastre; en cambio hace 20 años la relación mineral-lastre era de uno a uno. También

aumentaron los costos por la mayor cantidad a mover y distancias que deben cubrir camiones y correas transportadoras. Por último, el anfiteatro que forma el tajo no permite colocar más equipos, lo que impide aumentar los volúmenes de extracción.

Las dificultades de Andina también son varias: el agotamiento de la capacidad de embalse para relave, la falta de capacidad de fundición y refinería propia en el país y las condiciones climáticas en la alta cordillera.

A todo ello se suman múltiples problemas de contaminación ambiental que enfrentan las distintas divisiones.

2.3. El creciente costo en remuneraciones.

Naturalmente el punto más destacado en el último tiempo fue naturalmente el mayor costo de remuneraciones.

Según un informe del Centro de Estudios del Cobre (Cesco) el promedio anual de remuneraciones de cada trabajador de Codelco alcanzó su máximo en 1981 con US\$ 19 mil, bajando a 11 mil en 1985 y volviendo a ascender hasta 16 mil dólares durante 1990. Esta información indicaría que el actual nivel de remuneraciones aún permanece por debajo de su máximo histórico, y no apartándose la trayectoria de las remuneraciones de la evolución de las utilidades y del precio del cobre en los mercados internacionales.

Los costos promedios de producción de la libra de cobre para todo Codelco han aumentado continuamente entre 1985 y 1990, desde 48,1 centavos de dólar por libra de cobre en 1985 a 55,7 centavos en 1989 y a 56,9 en 1990, mientras que los costos en remuneraciones subieron de 11,1 centavos la libra en 1985 a 13,2 y 16,1 centavos en 1989 y 1990, respectivamente. Durante esta trayectoria la participación de los costos de remuneraciones en los costos de producción se incrementó de 23,1%

en 1985 a 23,6% en 1989 y 26,3% en 1990: dicho de otra manera, el ritmo de crecimiento de los costos salariales superó el de los costos de producción en este período. La gran mayoría de los análisis sobre la situación de los costos en Codelco publicados por la prensa durante el conflicto presentan las mismas cifras y arriban a las mismas conclusiones, pero estos análisis no consideran la trayectoria de los costos de producción con anterioridad a 1985. Entre 1981 y 1985, tanto los costos de producción como de remuneraciones de una libra de cobre experimentaron una fuerte caída, pero la reducción de los costos salariales superó con creces la caída de los costos totales de producción, de modo que la participación de los costos salariales en los costos de producción aún no alcanza los niveles de 1981 a pesar de su incremento en los últimos años.

Otro reparo fundamental respecto del costo en remuneraciones dice relación con la interferencia del tipo de cambio. La contabilidad de Codelco se lleva en dólares y, en consecuencia, los costos remuneracionales se contabilizan y expresan en dólares aunque las remuneraciones se paguen en pesos. Esto genera incrementos (disminuciones) del costo remuneracional contabilizado en dólares en períodos de revaluación (devaluación), aún cuando tales aumentos (caídas) no se expresen en los sueldos y salarios pagados a los trabajadores, o bien estas variaciones resultan menores.

Al comparar las cifras dadas por Cesco con el movimiento del tipo de cambio real se puede percibir esta relación:

La remuneración promedio por persona alcanzó su máximo de 19 mil dólares en 1981 cuando el tipo de cambio fijo estaba fuertemente sobrevaluado, cayendo el tipo de cambio real ese año un 63,3% respecto de 1980. Entre 1981 y 1985 se produjo un vertiginoso aumento del tipo de cambio real, la devaluación superó el 300%, y la remuneración media cayó a 11 mil dólares por persona (en un 42%

respecto 1981). El incremento de 45% en la remuneración promedio a 16 mil dólares ocurrido entre 1985 y 1990 obedece en parte a los incrementos concedidos por Codelco antes del plebiscito de 1988, pero también a una nueva revaluación del tipo de cambio real iniciada en 1988 y agudizada durante 1990¹¹.

En consecuencia, el incremento de los costos remuneracionales no se puede adjudicar únicamente a los trabajadores, sino que está estrechamente relacionado con la evolución del tipo de cambio, problema que atañe en primera instancia al Banco Central.

2.4. La pérdida de competitividad en el mercado mundial.

La mayor repercusión del aumento de costos que sufre Codelco es su menor competitividad internacional.

La gran ventaja comparativa de Codelco habían sido sus bajos costos de producción. A principios de los 80, mientras las grandes minas de cobre estadounidenses tenían costos cercanos a los 90 centavos por libra, Codelco exhibía cifras cercanas a los 40 centavos. Pero junto al incremento de los costos en Codelco los yacimientos en EE.UU. lograron bajar drásticamente los suyos, acercando ambos niveles de costo.

Otro índice de esta evolución es el lugar de Chile en el ranking de costos de la industria. Mientras en 1985 cuatro de sus minas se ubicaban entre las diez de menor costo, en 1990 eran sólo dos. Chuquicamata cayó en igual período desde el tercer al sexto lugar, proyectándose la posición N° 17 en 1995. En todo caso, el análisis de esta evolución debe hacer mención de las muy distintas escalas de pro-

11. Según cifras del Banco Central, el tipo de cambio real cayó un 18,8% entre enero de 1990 y mayo de 1991.

ducción involucradas: mientras que Chuquicamata tiene una producción anual de 700.000 toneladas de cobre fino, las minas estadounidenses tienen una producción que sólo bordea las 25.000 toneladas. También la menor competitividad de Chuquicamata se debe a pérdidas crecientes de su economía de escala, como los problemas resultantes de la profundidad del tajo.

La disminución de utilidades afecta negativamente y de modo directo a los ingresos fiscales; por lo cual si Codelco llega a perder posiciones en el mercado mundial del cobre, caracterizado actualmente por un panorama de sobreoferta, el impacto negativo será mucho mayor, tanto en ingresos fiscales, como en balanza de pagos y en empleo.

A estos problemas de tipo interno se suman algunas tendencias negativas a nivel mundial, como la sobreoferta, la consecuente tendencia a la baja del precio del metal rojo, y una falta de capacidad de fundición. No obstante varios estudios coinciden de que en el mediano plazo la situación se va a revertir a raíz de un nuevo incremento de la demanda y del precio.

3. Los "cinco absurdos" que afectan a la Corporación.

Hay otros problemas que afectan a Codelco, apenas mencionados en el debate, y que constituyen obstáculos mayores y permanentes al desarrollo de la Corporación. Estas son las disposiciones externas que rigen la entidad y que no tienen relación con su manejo interno ni con sus procesos productivos.

Un primer problema es el gravamen que significa para la empresa transferir el 10% de sus ventas brutas a las Fuerzas Armadas. Por esta vía, las FFAA recibieron un total de 2.552 millones de dólares entre 1976 y 1990, lo que representa un 23% de las utilidades brutas y un 57% de las utilidades netas de Codelco del mismo período.

Un segundo problema se relaciona con los límites a la inversión: los acuerdos sobre políticas de inversión pública firmados con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial establecen un límite a la inversión del sector público, que afecta gravemente a Codelco. Esto impone a Codelco un tope de inversión dado por la cuota que se le asigna dentro del presupuesto de inversión del sector público. Considerando la alta rentabilidad de Codelco -la rentabilidad bruta fue de 66,5% y la rentabilidad neta de 27% respecto de su patrimonio en 1990- esta disposición sólo puede ser calificada de aberrante.

El tercer problema está dado por la obligación de Codelco de presentar su programa anual de inversiones al Ministerio de Hacienda para su análisis en el marco del Presupuesto de la Nación. Según el Vicepresidente de Operaciones de la empresa, Máximo Pacheco, no es posible que las inversiones de una empresa del tamaño de Codelco estén sujetas a aprobación año a año, con la incertidumbre que ello genera. Aseguró que con un compromiso de largo plazo para materializar inversiones, se podrían generar proyectos rentables, ya que habría un financiamiento asegurado para ellos ("El Mercurio", 17. junio 1991). Mientras que Alejandro Noemi informó a la prensa que Codelco negocia actualmente con representantes del Ministerio de Hacienda la confección de un programa quinquenal de inversiones por unos US\$ 450 millones anuales. Aunque Hacienda no posee atribuciones para aprobar un programa de tan largo alcance, señala, la idea es que exista un compromiso en ese sentido ("El Mercurio", 17. junio 1991). El monto de inversiones aprobado para 1991 es inferior a US\$ 350 millones.

Un cuarto problema está ligado a las fuentes de financiamiento de Codelco. Este proviene, actualmente, de la depreciación y endeudamiento y no de la reinversión de utilidades -como ocurre en las grandes empresas mineras del mundo-, dado que éstas son trans-

feridas en su totalidad al fisco.

La canalización de recursos financieros orientados a la inversión constituye un imperativo del que no puede sustraerse ninguna empresa, sea pública o privada, para los efectos de iniciar un proceso de desarrollo a gran escala, de multinacionalización y de integración vertical y horizontal a nivel mundial. En este sentido, el proyecto de ley en trámite parlamentario que autoriza a Codelco para constituir sociedades mixtas o joint-ventures para explotar sus yacimientos, contribuye a superar esta limitación, que constituye el quinto problema que afecta la corporación. Ello puede ser beneficioso siempre y cuando el proyecto incorpore los mecanismos necesarios para no transformarse en una herramienta de privatizaciones del patrimonio minero estatal.

Sin embargo, previamente, como lo formula el Colegio de Geólogos, "se debería dotar a Codelco de financiamiento adecuado para evaluar la propiedad minera actual, creando así una base sólida de negociación". No obstante los mayores grados de libertad y auto-

mía que el proyecto Codelco confiere a la empresa, estos deben ser complementados con una revisión de los obstáculos antes señalados para que la empresa evalúe la conveniencia de la asociación versus el desarrollo autónomo sobre la base de la existencia de recursos propios para la inversión y de un marco legal adecuado, tal que pueda competir en igualdad de condiciones con las demás empresas mineras, privadas o estatales.

Del análisis precedente puede deducirse que el aumento en los costos de producción vía incremento en el costo salarial es un problema menor respecto de los obstáculos a los que la Corporación está sometida por medio de las disposiciones legales que la rigen. En consecuencia, la responsabilidad del desarrollo de la empresa no recae primeramente en los trabajadores, ni en sus demandas salariales. Impulsar el desarrollo de Codelco es tarea no sólo del gobierno de turno sino del Estado de Chile y de las autoridades de la empresa, y lo primordial en ello es formular un marco legal y políticas coherentes con sus necesidades de desarrollo.

VII. LA INEFICIENCIA DE LA EMPRESA PUBLICA, ARGUMENTO PARA PRIVATIZAR CODELCO

Los problemas que enfrenta Codelco no solamente han sido adjudicados a la "voracidad" de sus trabajadores, sino también al hecho de su carácter de empresa pública.

Los argumentos son conocidos, insertándose en el "planteamiento neoliberal que sostiene que el Estado es permanentemente un mal administrador que confunde objetivos macroeconómicos con los propios de la unidad productiva"¹² en tanto que su intencionalidad coincide con los grandes objetivos del modelo neoliberal chileno: "La contracción del rol del Estado en la regulación de la economía, así como de la promoción del desarrollo; y la privatización generalizada de la actividad económica"¹³ en un marco de desregularización, liberalización y apertura desenfadada de la economía chilena.

Aunque la necesidad de reformar las disposiciones legales que obstaculizan el desarrollo de la empresa podría ser interpretada vinculada a la crítica neoliberal como que la empresa estatal confunde objetivos macroeconómicos con los propios de la unidad productiva, se debe subrayar que las críticas neoliberales a la propiedad estatal de Codelco no apuntan a resolver sus limitaciones y tampoco se apoyan siquiera en estos puntos. Para los seguidores de la doctrina neoliberal, el argumento de que las empresas estatales son y siempre serán ineficientes les basta para demandar la privatización de Codelco. Esta ha sido nuevamente planteada por algunos sectores, entre otros por Hernán Briones, Presidente de la SOFOFA, y de manera más encubierta por la Socie-

12. Patricio Rozas, Juan Manuel Reveco: "Privatizaciones de empresas públicas en Chile: El problema de su reversión.", PRIES-CONOSUR, Doc. de Trabajo N°36, Julio de 1990, pág.22.

13.- Ibidem, pág.15.

dad Nacional de Minería, según la cual el proyecto de ley sobre Codelco debería facultar a la empresa para enajenar o transferir al sector privado pertenencias mineras no explotadas.

El análisis precedente muestra que es perfectamente posible contraargumentar en términos de que la administración y propiedad de Codelco debe ser estatal, siempre y cuando la explotación de su patrimonio minero no se oriente por una lógica de maximización de ganancias a corto plazo y apropiación privada de los excedentes, por cuanto se trata de la principal fuente de recursos del país, tanto de aportes fiscales como de divisas. Esta posición se fundamenta en la convicción de que los obstáculos que actualmente entran su desarrollo deben y pueden ser removidos.

La administración actual ha iniciado algunas gestiones en esta dirección, que deberán profundizarse y extenderse a la reformulación de los acuerdos vigentes con el FMI; a la liberación de una parte de las utilidades para su reinversión y a resolver la obligada transferencia de parte de sus ingresos a las FFAA. Durante la dictadura no se realizaron esfuerzos en este sentido: Codelco fue explotada al máximo para proveer de recursos al gobierno militar siendo una de las pocas empresas que escapó a la fiebre privatizadora de Pinochet. Sólo después del plebiscito de 1988 surgieron varios intentos de privatización indirecta de la empresa. También se intentó modificar su estructura administrativa y nombrar un directorio proclive al gobierno militar¹⁴, con el objetivo de reducir su aporte a los ingresos fiscales y dificultar la gestión del gobierno demo-

14. Gustavo Marín: "Trayectoria de las privatizaciones en Chile durante el régimen dictatorial", PRIES-CONOSUR, Doc. de Trabajo N°35, Santiago, Octubre de 1989, pág.37.

crático, objetivo este último logrado en parte y que se expresó en el desarrollo del conflicto en Chuquicamata.

Las empresas públicas también son frecuentemente criticadas porque su administración está ligada al gobierno de turno, y siendo, por tanto, más proclives a ceder por razones políticas a las presiones de sus trabajadores y sindicatos.

La intransigencia de los ejecutivos de la

empresa durante el conflicto y la reiterada afirmación gubernamental de que no intervendría en la negociación pueden interpretarse como una actitud de defensa preventiva frente a esas críticas. Pero, sin duda, ambas conductas también obedecen al deseo de sentar un precedente que defina la línea del actual gobierno frente a las negociaciones entre empresarios y trabajadores y el rol del Estado como regulador o simple testigo de estos conflictos.

VIII. CONCLUSIONES

No cabe duda que el proceso iniciado con la presentación del proyecto de contrato colectivo de la parte laboral en Chuquicamata, no ha concluido con la firma del nuevo contrato.

Durante las negociaciones se “rayó la cancha” para las futuras confrontaciones que se producirán inevitablemente, de mantenerse al actual modelo económico.

El gobierno demostró con claridad que su compromiso con los trabajadores del país es limitado: aunque introdujo mejoramientos a la ley laboral, es claro que la recuperación de los salarios reales no será gratuita, pretendiéndose que quede vinculada a una mayor intensidad en el uso de la fuerza de trabajo. El gobierno también puso en evidencia que ha desechado la posibilidad de regular los conflictos laborales y no dará paso a nada que cuestione seriamente en el ámbito laboral la lógica del proceso de acumulación.

Los términos del acuerdo en Chuquicamata abren una perspectiva de mayores confrontaciones en el plano socioeconómico: el condicionar los aumentos salariales a incrementos en la productividad puede perjudicar seriamente los intereses y necesidades de los trabajadores de industrias menos desarrolladas, con menores salarios y una más baja tasa de sindicalización. El éxito de esta fórmula supone un mayor compromiso del empresariado para elevar el nivel de la inversión privada nacional e introducir cambios tecnológicos que apunten a aumentos en la productividad del trabajo. Tal “compromiso” obviamente no será gratuito, pudiéndose lograr con un rol más activo de la autoridad económica sobre la base de políticas económicas de estímulo y desincentivo que induzca una mayor propensión a la inversión productiva y a la innovación en el comportamiento del sector privado.

No obstante lo anterior, lo ganado por los trabajadores nortinos en materia de participación y democratización del régimen de fábrica abre perspectivas más promisorias.

El conflicto de Chuquicamata igualmente puso en evidencia que la democratización aún no ha llegado a los medios de comunicación, pues fue muy eficaz la batalla librada para dirigir la opinión pública en contra de los huelguistas y sus dirigentes y deslegitimar sus demandas.

En lo que respecta a la situación específica a Codelco, fue notable el sesgo ideológico adquirido por el debate, centrado en el nivel de remuneraciones y en la propiedad estatal, mientras que la discusión y solución de los mayores obstáculos al desarrollo de la empresa sólo evolucionaron muy lentamente. No sorprende entonces que graves problemas de la economía del país sean presentados en forma distorsionada, incompleta o se encubran del todo; pero, la ceguera frente a los reales problemas de Codelco puede tener un costo demasiado alto para la economía chilena.

Si se parte de la base que la estabilidad económica reviste un rol fundamental en los procesos de desarrollo, hay que considerar que la mantención de los equilibrios macroeconómicos fundamentales a través del manejo de algunos precios claves por sí sólo no garantiza tal estabilidad, ya que los equilibrios macroeconómicos se pueden ver severamente afectados por problemas estructurales incubados en la economía chilena. Resulta urgente, entonces, que el gobierno y la autoridad económica asuman una actitud más activa en relación a los “cinco absurdos” que obstaculizan el desarrollo de Codelco.

IX. ANEXO

CUADRO I

Costeo de los puntos ganados al 30/06/91

Planilla anual de remuneraciones
(base abril 1990): US\$ 144.054,31 mil dólares
Dólar Codelco: \$ 345
Dotación división de Chuquicamata: 9510 trabajadores

Costo anual para la división	Miles de dólares	Porcentaje sobre planilla
1. Traspaso rol C a rol B	110,0	
2. Ascenso categorías B ¹ , B ² y B ³ a B ⁴	12,0	
3. Aumento bono continuidad de labores	545,0	
4. Bono vacaciones por trabajador	107,5	
5. Pago adicional vacaciones	107,5	
6. Bono locomoción en vacaciones	95,0	
7. Uniformes femeninos	65,0	
8. Indemnizaciones especiales	50,0	
9. Factor 1,7 refinерías	170,0	
10. Gimnasio en Calama	215,0	
11. Reparación escuelas	25,0	
12. Igualación asignación casa	275,0	
13. Movilización pulpería	42,0	
Subtotal	1819,0	1,26 %
14. Bono término de conflicto (BTC)	5375,3	3,73 %
(Aumento BTC respecto 1989 :	2563,6	1,78%)
Total	7194,3	4,99 %
(Evaluando aumento real BTC :	4382,6	3,04 %)

CUADRO II

Los principales puntos ganados en el nuevo contrato colectivo

A) En remuneraciones:

1. Traspaso de los trabajadores de Rol C a Rol B con ascenso en una categoría.
2. Ascenso de los trabajadores de las categorías B₁, B₂ y B₃ a B₄.
3. Aumento en 2% del Bono de Asistencia.
4. Aumento del factor de ponderación (de 1,6 a 1,7) para los trabajadores de las Refinerías No. 1 y 2.
5. Bono de Pulperías de \$ 5.000 mensuales por trabajador.
6. Reajustabilidad de sueldos base y beneficios en el 100% del IPC cada 4 meses o cuando el IPC alcanza un 6%.
7. Reajuste de los sueldos base de 2% a cuenta del IPC futuro.
8. Nuevo bono de productividad basado en la repartición del 2% de las utilidades netas de la División.

B) En participación:

9. Creación y reglamentación de las siguientes comisiones de participación.
 - a) Prevención de riesgos.
 - b) Ascensos y clasificaciones.
 - c) Jubilación anticipada.
 - d) Bonos de producción.
 - e) Capacitación.
 - f) Pulperías.
 - g) Servicio médico e Isapre.

C) En condiciones comunes de trabajo y jornada laboral:

10. Entrega de dos uniformes al año para el personal administrativo femenino.
11. Reajuste del tramo más bajo de las indemnizaciones por incapacidad parcial.
12. Sobre vacaciones:
 - a) 25 días de vacaciones para todos los trabajadores.
 - b) Aumento del bono de vacaciones por trabajador, de \$ 15.824 a \$ 20.000 .
 - c) Aumento del pago adicional por vacaciones por trabajador de \$ 15.824 a \$ 20.000 .
 - d) Aumento del bono de locomoción en vacaciones, para trabajadores con el 100% de asistencia, de \$ 6.070 a \$ 7.102 .

D) En beneficios sociales:

13. Construcción de un gimnasio en Calama para los sindicatos.
14. Reparación de las escuelas de Chuquicamata y Calama, entregadas por Codelco a la Corporación Municipal.
Subvención especial para sus profesores para mejorar la calidad de la educación.
15. Aumento de la asignación especial de casa de \$ 10.818 a \$ 16.698 .
16. Recorrido gratuito de buses entre las villas de Calama y a pulpería centralizada.
17. Aumento de las becas para estudiantes en Centros de Formación Técnica fuera de Calama, de \$ 7.599 a \$ 26.770.

X. FUENTES:

Documentos:

- Proyecto de contrato colectivo de los Sindicatos de trabajadores N° 1 y N° 2 de la División Chuquicamata de Codelco.
- Contrato Colectivo entre los sindicatos y la división Chuquicamata de Codelco de 1989.
- Contrato Colectivo entre los sindicatos y la división Chuquicamata de Codelco 1991.
- Memoria Anual 1990 de Codelco.
- Costeo de los puntos ganados al 30. junio de 1991, Sindicato N° 1 de Chuquicamata.
- Informe de los puntos ganados en todo el proceso de negociación colectiva, Sindicato N° 1 de Chuquicamata.
- Informe del Sindicato N° 1 de Chuquicamata sobre la intervención del Presidente de la República en la reunión en la División Chuquicamata.
- Patricio Rozas, Juan Manuel Reveco: "Privatizaciones de empresas públicas en Chile: El problema de su reversión.", PRIES-CONO SUR, Doc. de Trabajo N°36, Julio de 1990.
- Gustavo Marín: "Trayectoria de las privatizaciones en Chile durante el régimen dictatorial", PRIES-CONO SUR, Doc. de Trabajo N°35, Santiago, Octubre de 1989.

Diarios, Periódicos y Boletines:

- *El Mercurio*, varios números de los meses junio a julio de 1991.
- *El Diario*, varios números de los meses junio a julio de 1991.
- *Estrategia*, varios números de los meses junio a julio de 1991.
- *La Nación*, varios números de los meses junio a julio de 1991.
- *Revista Análisis*, varios números de los meses junio a julio de 1991.
- *Minería y Desarrollo*, N° 4, volumen VI, Junio-octubre de 1991.
- Periódico *Opinión Laboral*, N° 1-3
- *Chile Hoy* N° 48, 11.-17. de mayo de 1973

Entrevistas:

- Entrevista a Raúl Espinoza, asesor económico del sindicato N°_1 de Chuquicamata, en CICAL, Santiago, 25 de julio de 1991, 11 horas.
- Entrevista a Mario Gutierrez y Bernardo Alvarado, investigadores de Cetra-Ceal y asesores sindicales, en Cetra-Ceal, Santiago, 20 de diciembre de 1991, 15 horas.