



**E ENTREVISTA. PATRICIO TAPIA**, presidente del Sindicato N°1 y negociación con Escondida:

## “Tenemos que nivelar hacia arriba. Nuestra empresa es la más productiva de Chile, tenemos que situarnos ahí”

Cristián Venegas M.  
 cvenegas@mercuriocalama.cl

Con 34 años en Minera Escondida y 16 como dirigente del Sindicato de Trabajadores N°1 de la operación de BHP, Patricio Tapia lideró, junto al directorio, asesores y los cerca de 2.400 operadores y mantenedores asociados del gremio; uno de los procesos de negociación colectiva más exitosos de la historia, con beneficios y bonos inéditos para el sector minero y para cualquier otra industria.

A cuatro días de la firma del nuevo contrato colectivo, el electromecánico del Equipo de Mantenimiento Mina, se refirió a los principales aspectos del proceso, como el factor que juega la unidad de los dirigentes y trabajadores, al momento más complejo de las tratativas con la administración e incluso a las críticas que han recibido por el alcance de sus beneficios y el monto de su bono por término de negociación (BTN).

**¿Cuáles son los principales objetivos que logró esta negociación?**

-Alcanzamos puntos importantes, como aumentar el tope de indemnización de 11 años de servicios para posibles despidos hasta 28 años, garantizar nuestro sistema de salud ante cualquier problema de las Isapres, ajustar por externali-



EL PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES N°1 Y DE MINERA ESCONDIDA, PATRICIO TAPIA LAZO.

dades algunos bonos variables, mejorar las becas escolares, entre los principales.

**¿Qué le parecen las críticas a lo conseguido, en particular en bonos y préstamo (\$33 millones)?**

- Lo que nosotros solicitamos fue el 1% de las utilidades entregadas a los accionistas. Te-

nemos que nivelar hacia arriba. Nuestra empresa es la más productiva de Chile, por ende tenemos que situarnos ahí.

**¿Hubo algún momento particularmente complejo en este proceso de negociación?**

-Hubo varios. Fue una negociación difícil. Cuando se al-

canzó en la madrugada del viernes 16 un preacuerdo, este quedó por escrito y firmado por los representantes de la empresa. Lo insólito fue que la empresa en su borrador de contrato, en varios puntos, no se reconocían como quedó pre acordado y se volvió a quebrar la mesa. Tuvi- mos que informar a las bases

“Alcanzamos puntos importantes, como aumentar el tope de indemnización de 11 años de servicios para posibles despidos hasta 28 años”.

“No hay nada más importante que la confianza y la unión entre la dirigencia y sus bases. Todos deben participar y sentirse representados”.

con el documento de preacuerdo firmado en las manos, ya que se pretendía culparnos a nosotros de la situación. Con el apoyo de los trabajadores y el posible reinicio de la huelga pudimos finalmente firmar el contrato como correspondía.

**¿Qué hubiera sucedido si no se firmaba el domingo?**

-Los trabajadores por indicaciones del sindicato no ingresaron al turno de las 20 horas del domingo, reiniciándose la huelga. Sólo después que firmamos después de la 9 de la noche, se puso término definitivo a la huelga y dimos la instrucción de reiniciar las faenas.

**¿Cree que este nuevo contrato será un punto de referencia para otros sindicatos mineros?**

-Más que el contrato, ya que hay realidades distintas en cada empresa, lo que sí hemos dicho que la referencia es a la capacidad de organizarse y prepararse, de mantener la disciplina y la unidad para alcanzar sus propios objetivos legítimos.

**¿Siente que este proceso fortalece la labor sindical?**

Sin duda. Ha quedado demostrado que los trabajadores con conciencia de sus derechos, organizados y unidos, pueden mejorar las condiciones laborales.

**¿Qué tan relevante es la unión entre trabajadores y dirigentes para que este tipo de proceso sea exitoso?**

-No hay nada más importante que la confianza y la unión entre la dirigencia y sus bases. Todos deben participar y sentirse representados. Si se llega a quebrar eso, no hay posibilidad de un resultado positivo.

**¿Cree que deberían unificarse los sindicatos de Escondida?**

-La unidad de los trabajadores es la principal herramienta. Eso siempre lo hemos tenido presente y debemos seguir avanzando en la unidad, al menos la articulación, de los distintos trabajadores y estamentos, como supervisores, ya que al final del día enfrentamos muchas veces los mismos problemas. ☞