

La temida huelga de Escondida duró sólo 72 horas. Fue levantada el viernes 16 de agosto tras un acuerdo con la empresa que significó un alza salarial para sus trabajadores del 3% por sobre la variación anual del IPC y un bono de término de la negociación (BTN) de \$30 millones líquidos más un préstamo blando de \$2 millones para cada miembro del Sindicato 1 de la mayor mina de cobre del mundo.

Sólo el bono final, el mayor de la historia de la minería en Chile, supera varias veces lo que cualquier empleado de otro rubro puede conseguir en una negociación colectiva, incluso con huelga. Los \$30 millones netos al bolsillo equivalen, por ejemplo, a 150 veces el bono de la última negociación para los salarios del sector público, que fue de un máximo de \$200 mil para quienes ganan menos de \$893 mil. O representa 32 veces la bonificación de \$920 mil obtenida por los afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de Walmart Chile hace sólo un mes, tras seis días de paralización.

Y mientras muchos contratos colectivos negociados este año logran apenas cubrir el reajuste por la variación anual de la inflación, en la mina de cobre de la multinacional australiana BHP aseguraron un 3% por sobre eso.

En medio de la huelga, el vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Eric Campos, solidarizó con los trabajadores de Escondida, argumentando que no podía ser "que la gran minería someta a la precarización a sus trabajadores". Diferencia total con lo que hace 24 años señalara el expresidente Patricio Aylwin, cuando frente a un teatro lleno de Chuquicamata y a una sonora pifia, les enrostró a los trabajadores de Codelco que eran los mejor pagados del país, que eran "privilegiados" y que debían tener una actitud más solidaria con el resto de los obreros del país.

Porque en realidad, la situación laboral de la minería en Chile, en particular las compañías grandes, sigue contando hasta hoy con estándares superiores a los de otros rubros, no sólo en términos de remuneraciones sino también de beneficios, que hace que las empresas que participan de ella sean la aspiración de muchos profesionales y técnicos. Sólo como ejemplo, en los últimos rankings 2024 de Merco Talento, que mide a las mejores empresas en atraer y fidelizar talento, y Merco Talento Universitario, que mide a las mejores empresas para trabajar según los estudiantes universitarios, la número 1 fue la minera estatal Codelco.

Los mejores sueldos

Según estadísticas que exhibe mensualmente el Consejo Minero, gremio que agrupa a las empresas más grandes del sector, los salarios de la minería (que incluye grande, mediana y pequeña) están, en promedio, por sobre todo el resto de los rubros productivos en Chile (ver gráfico). A partir de datos de la Superintendencia de Pensiones del 2023, el informe dice que si en la minería el ingreso imponible mensual promedio los \$2,31 millones, el sector que lo sigue, electricidad y gas, alcanza a \$2,005 millones, es decir, un 15% menos. Y si se compara con el ingreso promedio país, que llega a \$1,148 millones, es un 101% superior.

Con ciertos altibajos, las remuneraciones en el sector minero han subido más del doble, me-

¿Cuánto ganan los trabajadores mineros?

Esforzados y/o privilegiados

Las huelgas de las minas Escondida y Caserones llamaron la atención pública por los millonarios montos de bonos que se negociaban, más de cien veces de lo que lograron, por ejemplo, los funcionarios públicos. Una muestra de los sueldos que perciben los trabajadores mineros, más altos que en otros rubros y con beneficios que ambicionarían empleados de otras empresas. Expertos y dirigentes coinciden en que el nivel de remuneraciones se justifica por su grado de especialización y su alta tasa de sindicalización, entre otras razones.

Un reportaje de IGNACIO BADAL ZEISLER

dido en dólares, en las últimas dos décadas. Si en 2003, la remuneración promedio imponible era de US\$989, veinte años después llegó a US\$2.750, con un alza del 178%.

Ahora, como en todo rubro, los sueldos muestran vastas diferencias si es una gran empresa o una mediana o pequeña. También varían dentro de una propia organización, dependiendo del nivel de especialización y experiencia, así como de su categorización, ya sea operario o ejecutivo.

De acuerdo a la consultora especializada en recursos humanos MyDNA Digital, dentro de una misma empresa los sueldos pueden variar hasta en 15 veces. Un operador con poca experiencia y baja especialización puede recibir un salario líquido mensual mínimo de \$877.395, y un máximo de \$1.313.882; en un analista, puede fluctuar entre \$1.886.357 y \$9.883.397; y en un director, entre un mínimo de \$7.323.270 y un máximo de \$13.793.571.

"Los salarios y beneficios en el sector minero son conocidos por ser superiores en comparación con otros sectores económicos. Desde nuestra perspectiva, la demanda de habilidades especializadas, en una industria donde la innovación y avances tecnológicos siempre están a la vanguardia, es una de las principales razones de este diferencial salarial", explica Fabiola Ortiz, directora regional de Desarrollo de Negocios de MyDNA.

Un ejecutivo de una minera explicita esta situación: "el conductor de un camión minero, aquellos gigantes, es de tal especialización que es necesario pagarle un salario alto, acorde a esa especialización, que no es fácil de encontrar en el mercado. No es lo mismo que buscar a la persona que atiende un casino o un camiónero tradicional".

Un análisis más centrado en el nivel profesio-

nal y gerencial realiza la consultora Robert Half. Allí plantea que un gerente de operaciones de mina o de planta obtiene como sueldo bruto (sin bonos, beneficios u otras formas de compensación) entre \$7.727.177, si se trata de un candidato nuevo en el puesto o que aún está desarrollando habilidades relevantes en el primer caso, hasta \$11.298.145, cuando tiene más experiencia que el promedio, cuenta con todas las habilidades relevantes para el trabajo, además de especializaciones y certificaciones. Un gerente comparable en el sector financiero, por ejemplo, un gerente de administración y finanzas, según Robert Half, obtendría entre \$4.521.006 y \$6.697.804; o un gerente regional de ventas en una empresa de marketing podría percibir entre \$7.647.689 y \$10.342.045.

"La minería es una de las áreas donde encontramos un alto nivel de remuneraciones. Pero hay otras, y lo que está determinando este tema pasa por el grado de especialización requerido por las empresas y las capacidades de los profesionales para responder y ofrecer soluciones a estos desafíos, considerando factores como la experiencia, habilidades técnicas y manejo de herramientas tecnológicas decisivas", dice Caio Arnaes, director asociado de Robert Half Chile.

Atractivos beneficios

La remuneración de un trabajador no sólo se mide en el sueldo que le llega al bolsillo cada mes, sino que consta también de una serie de beneficios y bonificaciones que hacen del paquete salarial una oferta aún más atractiva para quienes les interesa trabajar en minería. Y no sólo en dinero.

Ahora, los convenios colectivos difieren de manera importante por empresa, por rol e incluso por sindicato, por lo que no todos gozan de los mismos beneficios, aunque en general

tienen a asimilarse, al menos los de una misma empresa.

Al revisar contratos colectivos de varias mineras y compararlos, salta a la vista que varios de ellos cuentan con algunos beneficios que es poco probable de encontrar en otros sectores. Entre ellos, por ejemplo, un posnatal de seis meses para las madres recientes, asignación especial para el cuidado de niños de entre dos y cuatro años, asignaciones para el pago de gimnasio o becas de estudio universitario o técnico para los trabajadores. O cosas tan triviales, como que cada día en las oficinas haya disponibilidad abierta de refrescos, frutas o snacks.

Lo que en ningún contrato colectivo falta, eso sí, es un seguro de vida y un seguro complementario de salud, que puede ser financiado mayoritariamente o completamente por la empresa. Eso sí, Codelco, a diferencia de otras mineras, cuenta con una isapre propia que financia la empresa, por lo que sus trabajadores no deben pagar por su cobertura sanitaria. En Escondida, además, se suma un seguro para enfermedades catastróficas y un seguro dental.

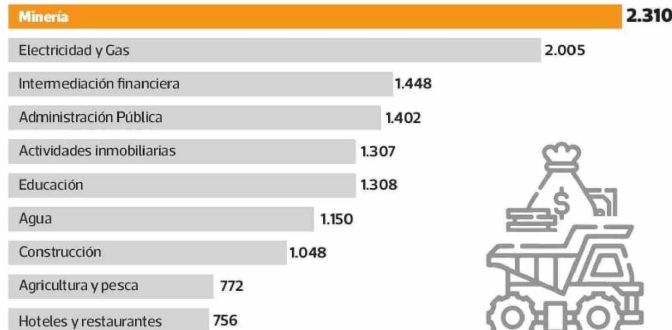
En educación, todas ofrecen asignaciones para la educación de los hijos (desde la educación preescolar hasta la superior) y becas de excelencia para aquellos que destacaron en sus estudios, las que en general fluctúan entre un millón y dos millones de pesos, salvo en Escondida, que llega a \$9,8 millones para 12 beneficiarios.

Todos los contratos ofrecen también varios tipos de bonos de desempeño, tanto por producción, cumplimiento de metas de sustentabilidad u otros, que pueden cobrarse trimestral, semestral o anualmente. Algunos de ellos son calculados mediante sesudas fórmulas matemáticas y otros que se pagan por una vez y dependen de la evaluación anual de desempeño.

LOS SUELDOS Y BENEFICIOS DE LA MINERÍA EN CHILE

Ingreso imponible mensual por actividad económica

Miles de \$



Salarios minería desde operador a gerente (mydnadigital)



Remuneraciones de la minería y producción de cobre por trabajador



* Ingreso imponible promedio mensual. ** Dotación de trabajadores de empresas mineras y de contratistas.

Sueldos ingenieros en Minería (Robert Half)



Comparación de beneficios en algunos casos de convenios colectivos de supervisores

Casos	Reajuste salarial	Bono desempeño	Indemnización por salida	Seguro salud complementario	Becas estudios hijos	Beneficios pensiones	Otros
Anglo American/ Supervisores	Semestral en 100% IPC	Depósito convenido: hasta 20% de un sueldo base anual; bonos producción	Sin tope/Para mayores de 53 años: a todo evento	85% empresa -15% trabajador	Para toda la educación	Depósito convenido: un sueldo base mensual por año+6% máximo de un sueldo base mensual	Post natal de seis meses
Codelco Norte-Supervisores	Cada 4 meses, 100% IPC	Incentivo anual según escala+otros bonos	Con tope 11 años y 90 UF anual/ por acuerdo o renuncia	Isapre propia sin costo	Para toda la educación	-	-
Los Pelambres-AMSA/Supervisores	Trimestral, 100% IPC	Bono anual por metas+incentivos producción sostenible	A todo evento, con tope 25 sueldos	80% empresa-20% trabajador	Becas excelencia	Igual monto anual de APV	Asignación por cuidado hijos de 2-4 años
Sierra Gorda/Supervisores	Semestral en 100% IPC	Bono incentivo corto plazo+bono desempeño trimestral	Sin tope de 90 UF por despido	Financiado por empresa	En todos los niveles	-	-

FUENTE: Minero, consultoras Robert Half y MyADN, convenios colectivos de empresas



Existen además varias modalidades para el retiro. Algunas mineras establecen directamente una modalidad a todo evento, es decir, que si el trabajador renuncia o es despedido, puede acceder a su indemnización legal total de 11 sueldos de hasta 90 UF. En Escondida, es a todo evento, pero con un máximo de 22 sueldos mensuales, y en Los Pelambres de Antofagasta Minerales tiene un tope de 25 sueldos. Anglo American tiene como incentivo al retiro para sus supervisores que si renuncian a contar de los 50 años, pueden acceder a una indemnización total, sin tope de años ni de sueldo, pero en una escala que va desde el 50% del monto hasta un 100% a los 53 años. Y en Escondida, a contar de los 55 años se puede optar al retiro con una compensación equivalente a dos sueldos mensuales base por año de servicio.

Pensando en elevar el monto de la jubilación, en Anglo American ofrecen depósitos convenidos anuales para el fondo previsional del trabajador equivalentes a un sueldo mensual, en Los Pelambres igualan el ahorro previsional voluntario que realiza cada mes el empleado y en Escondida aportan un 5% del sueldo base mensual a la AFP y ofrecen depósitos conve-

nidos, dependientes del desempeño individual y corporativo.

“La entrega de beneficios va relacionada a que a las empresas les interesa mantener a sus trabajadores. La rotación es baja en el sector minero y las empresas, para retener a sus empleados, negocian varias condiciones de beneficios, ya sea en educación, salud, o de familia”, explica Felipe Román, presidente de la Federación Minera de Chile (FMC), que agrupa a 15 sindicatos de la minería privada.

Las razones

Si Aylwin calificó de privilegiados a los mineros, los trabajadores se consideran sacrificados. Ciertamente, muchos laboran hasta 7 o 15 días fuera de sus hogares, a kilómetros de profundidad o a más de 4 mil metros de altitud, escenarios desafiantes para la salud de cualquier ser humano. Pero hay otros que vuelven todos los días a sus casas, trabajan a alturas promedio y a la luz del sol.

“La retribución por el trabajo en cualquier industria está dado por el nivel de capacitación, exposición al riesgo, niveles de productividad, aporte al negocio, factores de aislamiento, enfermedades profesionales a los que están ex-

puestos, lejanía con la familia, horas de trabajo, entre muchos más elementos”, dice Óscar Villaruel, presidente de la Federación de Supervisores de la Minería Privada de Chile (Fesumin).

Las razones entonces por las cuales estas compañías pagan lo que pagan varían, pero tienen una base común: la especialización de su labor - a la que hacen referencia los especialistas -, los grandes números de ingresos con que trabajan (sobre todo cuando el precio del cobre está alto y pese a que muchas compañías aún registren pérdidas operacionales), y el poder organizativo gremial, dada su alta tasa de sindicalización, admite Ortiz de MyDNA.

“Las mineras pagan a sus trabajadores en la medida que ellas obtienen utilidades. Sólo como ejemplo: BHP Escondida, en esta negociación recién pasada, distribuyó a sus trabajadores el 1% de sus utilidades anuales, para poner en orden de magnitud de los valores que obtienen estas empresas”, comenta Villaruel.

“La alta tasa de sindicalización, que ronda el 98%, hace que se tenga mayor poder de negociación para establecer pisos mínimos de sueldos, que varían según faena, pues hay al-

gunos con sueldos base bajos, pero que se complementan bien con bonos o asignaciones de zona”, asegura Román de la FMC. “En otros sectores productivos que obtienen rentabilidades parecidas a esta industria, la tasa de sindicalización sólo llega al 20%”, acota el presidente de Fesumin.

Pero a esos factores se suman otros elementos que inciden en la decisión empresarial de ofrecer mejores condiciones, como los factores ambientales o de sacrificio personal, que efectivamente hacen la tarea de los mineros más compleja.

“Se habla de la plata que se gana y no de las condiciones en que se trabaja. El campamento de Caserones se encuentra a 2.100 metros de altura, y todos los días se tienen que subir 2 mil metros más, hasta 4.200 metros, en una hora. Eso está deteriorando mucho la salud de los viejos y hemos tenido mucha gente que está contraindicada de subir a la altura, con problemas cerebrovasculares y renales”, cuenta Adolfo Montenegro, secretario del Sindicato Mina Caserones, de Lundin Mining, quienes se encontraban en huelga esta semana, tras exigir un reajuste salarial de 2,7% sobre IPC y un bono final de \$24,5 millones. ●