

El técnico electromecánico Patricio Tapia Lazo (61) lleva 34 años en Minera Escondida –“yo amo a mi empresa”, asegura– y 11 años de ellos como presidente del Sindicato N°1 de Trabajadores. Dice que prefiere el bajo perfil, pese a ser hoy en día uno de los dirigentes sindicales más poderosos del país, teniendo en cuenta que encabeza la principal agrupación gremial de la mayor mina de cobre de Chile y del mundo, tan relevante que sus huelgas repercuten directamente en el PIB nacional.

Bajo su liderazgo, su sindicato llevó a cabo la recordada paralización de 43 días en marzo de 2017 y la huelga de tres días que los casi 2.400 empleados afiliados realizaron la semana pasada, y que concluyeron con un histórico bono de fin de negociación de \$32 millones –\$30 millones en efectivo, más un préstamo blando de \$2 millones– y un reajuste salarial del 3% sobre IPC.

Este bono representa 150 veces el recibido por los funcionarios públicos o más de 30 veces el de los empleados de Líder. ¿Qué diferencia existe para recibir ese monto de dinero?

–La propuesta nuestra hacia la empresa era pedirle el 1% de la utilidad entregada a los dueños en 2022, 2023 y 2024. Nosotros nunca dijimos un monto, nuestra propuesta siempre fue el 1% de la utilidad. La empresa nos entregó todos los movimientos que tenía y nos dieron ese resultado. Entonces, nosotros no podemos compararnos con Líder o el retail, no nos podemos comparar con nadie, porque las utilidades que tiene Minera Escondida son extraordinarias. Para llegar a estos \$32 millones se nos subieron las metas en 100 mil toneladas más de producción de cobre con la misma dotación. Zaldivar, por ejemplo, produce 85 mil toneladas al año. Entonces, nuestra empresa quiere ganar y, sobre esa base, hicimos este contrato colectivo de ganar-ganar.

Como justificación de sus altos salarios también apuntan a las condiciones a las que están expuestos: turnos extensos, altura, traslados. Pero hay otros sectores productivos que también enfrentan condiciones extremas, como los acuícolas, que pasan 15 días en medio del mar, por ejemplo...

–En primer lugar, la diferencia son las utilidades que tiene la minería. El sector acuícola está dominado por 10 familias que controlan los sueldos y controlan todo. Entre ellas no hay competencia, sino que estandarizan los sueldos y los beneficios. Hoy en la minería hay competencia. Cuando una persona es buena, la van a buscar.

¿En la minería existe alta rotación laboral?

–Acá es menos de un 4%, muy poca gente se quiere ir. En los cargos de supervisores sí, están un tiempo y se van con mejores remuneraciones, porque la competencia para esos cargos es fuerte.

¿Usted cree que el nivel de utilidades que alcanza Escondida, es acorde al nivel de inversión y explotación que tiene?

–Imagínese, ahora invirtieron en 38 camiones nuevos autónomos. Esos van a quitar puestos de trabajo. Por eso, para nosotros era prioridad uno defender el artículo 161 (del Código Laboral que permite despedir pagando una indemnización con tope de 11 sueldos mensuales por año de servicio de 90 UF máximo), porque una parte (de los trabajadores) se va a ir. Entonces,



PATRICIO TAPIA

Presidente del Sindicato N°1 de Escondida: “En Chile no hay ninguna empresa que se mida con nosotros”

Hace más de una década lidera al poderoso gremio que agrupa a la mayoría de los trabajadores de la mina de cobre más grande del mundo. La semana pasada cerró una negociación colectiva histórica, con un bono récord de \$32 millones. Aquí explica por qué esta compañía no puede compararse con el resto en sus condiciones laborales.

Una entrevista de IGNACIO BADAL Z.

nosotros establecimos que el tope va a ser de 28 años de servicio. ¿Por qué? Porque ya vemos que la automatización nos va a quitar puestos de trabajo.

Ustedes también han planteado el factor productividad.

–Somos 2.500 trabajadores y 1.100 mandos superiores. Nos da 3.600 trabajadores y tenemos 6.400 contratistas. En total, somos 10.000. Y tenemos una producción de 1.100.000 toneladas y nos subieron a 1.238.000 toneladas. Entonces, si divide la producción total de Escondida versus la hora/hombre nuestra, cada uno produce 110 toneladas. El promedio nacional es de entre 56 y 58 toneladas. O sea, somos 100% más productivos que cualquier faena. No hay una empresa más productiva que Minera Escondida, no hay. Entonces, los estándares que tiene esta empresa son altos. Nuestros asociados son de la elite, lo mejor de lo mejor, por eso está donde está Minera Escondida. En Chile no hay ninguna empresa que se mida con nosotros. La que nos sigue es Collahuasi, con 550 mil toneladas, o sea el 50% de lo que hacemos.

Otras razones por las cuales expertos justifican las altas remuneraciones son la elevada especialización, la alta tasa de sindicalización y la baja rotación. ¿Coincide con esos elementos?

–En otras faenas, hay volatilidad de trabajadores, están cuatro años y se van a otra, a otra y otra. Los beneficios que tenemos nosotros son para quedarse. Y por eso estamos donde estamos, tenemos la cantidad de socios que tenemos. No todas las empresas tienen la unión que tenemos nosotros como sindicato. No nos han quebrado nunca. Los trabajadores aún no se unen y el día en que se unan con un solo propósito podemos velar a que todos ganemos igual. Si mides los sueldos que tenemos nosotros comparados con otras faenas, no son superiores. Todos dicen que nosotros ganamos mucha plata y no es así. El Consejo Minero tiene estandarizados los sueldos a todos iguales, serán \$50 o \$70 mil más, pero los beneficios que tenemos asociados a nuestro contrato colectivo son los que rentabilizan (los que llevan a) que el viejo permanezca en Escondida.

¿Cuán mejores son esos beneficios?

–Tenemos beneficios que son únicos, si nuestra empresa es única. El contrato colectivo estructuralmente subió casi un 10%-11%. O sea, solamente el artículo 161 para 300 personas subió totalmente el costo y otros beneficios. Salud al 100% a todo evento, lo que defendimos en esta negociación por los problemas de las isapres. Y nosotros no hemos vendido nunca un beneficio.

Pensando en la próxima negociación colectiva, con mayor automatización y condiciones que eventualmente pueden ser distintas, como la ley de mineral, por ejemplo, ¿será más difícil que esta?

–Todas las negociaciones son complejas. Pero esta empresa tiene para 80 años más, entonces todo lo que viene a futuro es para rentabilizar mucho más y este contrato colectivo fue para rentabilizarla más, pues se accedió a prácticas operacionales que van a subir la rentabilidad y la productividad de nuestra gente. Esto no es sólo pedir, pedir, pedir, porque al otro lado también hay un listado de cosas que se requieren para rentabilizar la empresa. Esto es ganar-ganar, la empresa gana y los trabajadores también quieren ganar con ella. 🗳️