



Antecedentes Relativos a los Acuerdos Colectivos de
los Trabajadores Rol B en el Centro de Trabajo
Chuquicamata, de Codelco-Chile

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de Chile

Danny López Chávez.

Profesor Guía: Luis Lizama Portal

Santiago, Chile

2012

Agradecimientos

**A la Familia por su
Apoyo incondicional.**

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	06
<u>Definiciones</u>	09
<u>CAPÍTULO PRIMERO</u>	11
1 Derecho del Trabajo	11
2 Derecho Colectivo del Trabajo	18
3 Negociación Colectiva	30
4 El Proceso de Globalización y la Negociación Colectiva	35
5 Reseña Histórica de la contratación Colectiva	39
6 Regulación Legislativa de la Negociación Colectiva en Chile a Partir del año 1924	41
7 Características de la Negociación Colectiva	44
8 Actual Regulación Legislativa de la Negociación Colectiva en Chile	45
8.1 Tipos de Negociación Colectiva	45
8.2 Sujetos de la Negociación Colectiva	47
8.3 Objeto de la Negociación Colectiva	52
8.4 Procedimiento Legal de la Negociación Colectiva Reglada con Sindicatos de Empresa	54
8.4.1.- Fuero	55
8.4.2.- Reglamentación	56
8.4.3.- Instituciones Reguladas por el Código del Trabajo en el Proceso de Negociación Colectiva	60

A).- Mediación Cuarto Periodo	60
B).-Buenos Oficios	62
C).- Arbitraje obligatorio	63
D).- Prorroga del Instrumento Colectivo Vigente	65
E.1).- Huelga Octavo Periodo	66
E.2).- Votación de la Huelga	68
F).- Cierre Temporal de la Empresa	70
G).- Equipos de Emergencia	72
H).- Reemplazo de los Trabajadores en Huelga	73
I).- Reintegro de Trabajadores	75
J).- Acuerdo Entre los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa	76
K).- Duración de los Instrumentos Colectivos	79
L).- Practicas Desleales	81

CAPÍTULO SEGUNDO

1.- Entorno Sindical desde la Época del Inicio de la Explotación de Chuquicamata	83
2.- Chuquicamata	89
3.- Movimiento Sindical y Negociaciones de los Sindicatos del Cobre de Chuquicamata	98
4.- Breve Evolución de la transferencia de la Propiedad de los Yacimientos de Cobre desde las Trasnacionales al Estado de Chile	110
5.- Nacimiento de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO – CHILE)	115
6.- Afiliación Sindical	119

CAPÍTULO TERCERO

Delimitación del Análisis	127
1.- Primer Período 1989 – 1991	128
2.- Segundo Período 1991 – 1993	137
3.- Tercer Período 1993 – 1996	147
4.- Cuarto Período 1996 – 1999	154
5.- Quinto Período 1999 – 2001	165
6.- Sexto Período 2001 – 2003	170
7.- Séptimo Período 2004 – 2007	178
8.- Octavo Período 2007 – 2009	183
9.- Noveno Período 2010- 2013	196

RESUMEN EVOLUCIÓN DE LOS BENEFICIOS

1) Evolución Bono de Terminación de Conflicto Desde 1989 a 2009	211
2).- Remuneraciones	212
3).- Jornadas de Trabajo	217
4).- Condiciones Comunes de Trabajo	220
5).- Derechos Sociales	224

<u>Conclusiones</u>	232
---------------------	-----

<u>Bibliografía</u>	237
---------------------	-----

<u>Anexo</u>	246
--------------	-----

INTRODUCCIÓN

Los procesos de negociación colectiva están regulados por el Código del Trabajo, jurisprudencia laboral (tanto judicial como administrativa, esta última emanada de la Dirección del Trabajo) y contratos o convenios colectivos que generan procedimientos legales y dinámicas que resultan particulares a cada negociación colectiva. Son altamente decisivos en el clima organizacional de las empresas y en las formas que adquiere la relación entre la administración o gerencia de las firmas, las organizaciones sindicales y sus representados. Además tiene una alta incidencia en la paz social que debe imperar en los países.

En la actualidad y dentro de los más importantes temas que se discuten, a propósito de modificaciones y reformas legislativas en el derecho del trabajo, el tema de la negociación colectiva es recurrente. Las iniciativas apuntan a una modificación de la negociación colectiva reglada, desde su rígida estructura actual hacia sistemas más flexibles que imperan en el derecho comparado, en que son las partes quienes establecen procedimientos particulares en la mesa de negociación.

Son pocos los casos, en nuestro país, en que es posible encontrar procesos de negociación colectiva en que exista una relativa igualdad entre las partes negociadoras. Uno de estos casos excepcionales está constituido por los sindicatos del cobre, tal como ocurre en la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO). Desde hace décadas, sus sindicatos han logrado mantener una buena posición negociadora frente a las distintas

administraciones de la empresa del Estado. Esta situación se explica por la naturaleza de las funciones que realizan los operarios, lo que hace muy difícil reemplazar este tipo de trabajadores pues tienen una capacitación y especialización difícil de encontrar en el mercado laboral. A ello se suma el alto grado de trabajadores sindicalizados, su alta productividad, las altas ganancias de la empresa y la especial conformación de la comunidad minera de Chuquicamata y de las otras divisiones de la estatal.

Por ello no es de extrañar que las movilizaciones de trabajadores contratistas y sub-contratistas ocurridas en el año 2007, surgieran en Codelco y que en 2011 se reprodujesen entre los trabajadores de la minería privada en Chile, lo que se asemeja a las primeras movilizaciones de los trabajadores afiliados a la CTC en los años cincuenta y sesenta.

En los últimos 23 años y producto de un proceso modernizador implantado por las administraciones, se ha transitado del clásico modelo fordista de producción, que heredó Codelco de las compañías mineras transnacionales y que perduró durante el régimen militar, al toyotismo. La primera etapa de explotación del mineral de Chuquicamata se caracterizó por ser una empresa protectora y omnipresente en la vida de los trabajadores, lo que se manifestaba en que, por ejemplo, desde las casas que habitaban los trabajadores hasta el cementerio de Chuquicamata eran de propiedad de la empresa. El tránsito de un modelo a otro ha sido lento pero constante en el tiempo. Por ello resulta atractivo analizar la evolución de las relaciones obrero-patronales en Codelco, que se expresan en los acuerdos colectivos celebrados desde el retorno a la Democracia hasta el fin de los gobiernos de la Concertación, en la llamada “aristocracia obrera”.¹

¹ Nombre dado por el Presidente Salvador Allende por la actitud desclasada que atribuía a

Este trabajo se divide en tres capítulos. El primero se refiere de forma sucinta a lo que es el Derecho del Trabajo, y la sub rama llamada Derecho Colectivo del Trabajo para aterrizar en la Negociación Colectiva como institución jurídico-laboral. La última parte de este capítulo trata -dentro de la Negociación Colectiva- el procedimiento reglado con sindicatos de empresas (quedando excluido la negociación colectiva semi-reglada e ínter empresa, que no forman parte del tipo de negociación que se aplica Chuquicamata).

El capítulo segundo aborda la historia de Chuquicamata y sus sindicatos, en el contexto sindical nacional del siglo XX, incluyendo una sucinta mirada al proceso de adquisición paulatina de la propiedad de los yacimientos de la gran minería del cobre por parte del Estado.

En el capítulo tercero se analizan los procesos de negociación colectiva en los últimos 23 años y los cambios en los instrumentos colectivos suscritos, haciendo referencia a las particularidades de la Corporación Nacional del Cobre y su relación con los sindicatos de trabajadores Rol "B", del Centro de Trabajo Chuquicamata, involucrados en los acuerdos, añadiendo algunos antecedentes del proceso de construcción de convenios.

Este tercer capítulo está subdividido en nueve períodos, por cuanto el estudio se hará considerando los instrumentos colectivos firmados desde 1989 hasta 2010 (con vigencia hasta el año 2013).

De modo general, se abordan como antecedentes las cláusulas que regulan las Remuneraciones, Jornadas de Trabajo, las condiciones comunes

importantes sectores de los trabajadores del cobre.

de trabajo y los Derechos Sociales. Por último se agrega una serie de tablas en que se analiza la evolución en los distintos periodos de los beneficios establecidos en dinero, utilizando como medio de comparación y referencia el valor de la Unidad de Fomento a la fecha de celebración del respectivo instrumento colectivo.

Definiciones

- División, Empresa o Empleador: cada vez que se mencione alguna de las palabras señaladas, se entenderá referida a la ex División Codelco Norte de Codelco-Chile, hoy División Chuquicamata.

- Centro de Trabajo: cuando se haga mención al "Centro de Trabajo Chuquicamata" o "Centro de Trabajo Antofagasta", se entenderá que la o las estipulaciones respectivas sólo se aplicarán a los trabajadores pertenecientes a dicho Centro de Trabajo o Establecimiento, y que sean parte de ese Contrato Colectivo.

- Trabajador, Trabajadores o Personal: cada vez que se mencione "trabajador", "trabajadores" o "personal", se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores o trabajadoras, que prestan servicios a la División Chuquicamata, de Codelco-Chile y que son parte integrante del respectivo Contrato Colectivo.

- Cargas Familiares: se entenderá que son todas aquellas reconocidas o en trámite de reconocimiento por el organismo previsional respectivo.

- Hijos: se entenderá que se alude indistintamente a hijas e hijos matrimoniales y no matrimoniales o adoptados plenamente y además, a los hijos e hijas de uno de los cónyuges (hijastros), siempre que las personas definidas como "hijos" sean cargas familiares.

- Padre o Madre: cuando se haga referencia al "padre" o "madre", se entenderá que se alude al padre o madre biológicos del trabajador o que lo hubieren adoptado legalmente, siempre que las personas indicadas como "padre" o "madre" sean cargas familiares.

- Cargo: conjunto de deberes, responsabilidades y derechos inherentes a las actividades que cada trabajador debe desempeñar en la Empresa, de acuerdo con su Contrato Individual de Trabajo.

- Clasificación: es la asignación de un trabajador en un cargo existente en la organización de la Empresa.

- Sindicatos: cada vez que, se mencione la expresión "Sindicatos", se entenderá referido tanto al Sindicato de Trabajadores N° 1, Sindicato de Trabajadores N° 2 y Sindicato de Trabajadores N° 3, todos del Centro de Trabajo Chuquicamata.

CAPÍTULO I

1.- Derecho del Trabajo

Concepto

Distintos tratadistas han tenido en vista diversas consideraciones para definir el Derecho del Trabajo. Así se han servido para ello de factores como los de carácter económico, social o jurídico estrictamente.

El tratadista español Bayon Chacón define el derecho del trabajo como *"el relativo a las prestación profesional de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación"*, es decir, es el derecho que regula la forma de ganarse la vida.

Francisco Walker Linares lo define como un *"Conjunto de principios, normas y leyes destinadas a regular las relaciones de trabajo entre patronos o empleadores y asalariados y a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole"*.

Por su parte, el profesor Carlos Poblete distingue entre:

"Concepto de Derecho del Trabajo con objeto amplio."

Se entiende por Derecho del Trabajo con objeto amplio, aquel conjunto de normas reguladoras de las relaciones sociales surgidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.

Concepto y Derecho del Trabajo con objeto restringido."

En una acepción restringida o jurídico positiva acorde a nuestro ordenamiento jurídico, podemos conceptualizar el derecho del trabajo como un conjunto de normas reguladoras de las relaciones sociales surgidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia.²

Objeto de estudio

Dentro del objeto de estudio del Derecho del Trabajo se sitúa preferentemente el trabajo actividad, excluyéndose el trabajo resultado o fruto del trabajo. El resultado o fruto del trabajo, separado del trabajo actividad no queda comprendido dentro del objeto del Derecho del Trabajo; de esta manera, el trabajo resultado solo le interesa al Derecho del Trabajo en función del trabajo actividad.

Siguiendo al profesor Carlos Poblete, entre las características que debe tener el trabajo para que sea objeto de estudio se distinguen:

1. Humano:

Se refiere a la circunstancia de que solo el trabajo del hombre le interesa al Derecho en general, en oposición al trabajo de los animales y de las máquinas o trabajo mecánico.

2. Libre y Voluntario:

Esta libertad se opone al trabajo forzado, la voluntariedad tiene una justificación histórica en la institución de la esclavitud propia de la

² POBLETE JIMÉNEZ Carlos, Apuntes de clases, Derecho Individual del Trabajo, primer semestre 2005.

antigüedad. En que el esclavo no era considerado como persona, sino como un objeto.

3. Personal:

El trabajador debe en persona prestar el servicio a que se obligó por el contrato. En consecuencia el trabajador como prestador de servicios no puede delegar sus funciones y/o obligaciones.

4. Por cuenta ajena:

Esto es aquel en que tanto el trabajo actividad como el trabajo resultado o producto del trabajo se atribuyen desde el inicio mismo de su ejecución a persona diversa de aquella que lo realiza. La forma opuesta al trabajo por cuenta ajena es el trabajo por cuenta propia en el cual tanto el resultado como el trabajo actividad dirigido a producirlo pertenecen a la misma persona que ejecuta el trabajo y desde el momento mismo de su ejecución.

5. Subordinado o dependiente:

Esta subordinación o dependencia existe entre el trabajador y la persona para la cual ejecuta el trabajo. Este atributo de la subordinación otorga al empleador la potestad jurídica de mando del empleador. Esta facultad como tal puede ser ejercida o no, la que tiene los poderes de dirección, poder reglamentario, poder disciplinario y la obediencia del trabajador.

6. Remunerado o productivo:

Debe otorgar una retribución al trabajo desarrollado, que toma el nombre de remuneración.

7. Continuado o permanente:

A mayor continuidad mayor posibilidad de dependencia. Un trabajo ocasional sin ánimo de continuidad no es constitutivo del objeto del derecho del trabajo, nuestro código reconoce en el artículo 8 esta característica.

Características del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo esta constituido por aquellos atributos que permiten distinguir su especificidad en relación a otras disciplinas jurídicas.

1. Es un Derecho nuevo

No obstante tener más de cien años, por cuanto aparece históricamente en el siglo XIX como consecuencia de la revolución industrial, el tratadista español Manuel Alonso García señala al respecto que no hay que apreciar la novedad desde un puro punto de vista histórico, sino que en la circunstancia de encontrarse todavía en formación, y en el hecho de haber desbordado los moldes clásicos del derecho.

2. Es un Derecho autónomo.

Por cuanto está dotado de principios propios que le gobiernan, de un objeto específico de ocupación y de fuentes propias y exclusivas como es el caso del contrato colectivo de trabajo.

3. Sus normas son mayoritariamente de orden público.

Esta característica se relaciona con el fin tutelar del derecho del trabajo, por lo que los derechos subjetivos que reglamenta no son posibles de ser renunciados por los trabajadores.

4. Tendencia estatutaria o foral.

Por cuanto constituye un estatuto específico en razón de la naturaleza de las actividades a que se refieren las empresas o las regiones respectivas configurándose de esta manera verdaderos códigos especiales dentro del marco propio del derecho del trabajo lo que revela la tendencia foral de este último, ejemplo de ello fue el Estatuto de los Trabajadores del Cobre de 1956.

5. No formalista.

Sobre esta característica hay dos interpretaciones. Así hay autores que sostienen que esta característica se refiere a que la normativa laboral debe ser sencilla y dúctil en su redacción. Otros, a propósito de esta característica, aducen que ella se presenta por la circunstancia de que el núcleo central del derecho del trabajo es el contrato de trabajo el cual es eminentemente consensual (se escritura por vía de prueba), salvo tratándose del contrato colectivo el cual sí es solemne por cuanto debe constar por escrito.

6. Universal.

Es universal en sus principios, pero particular en su aplicación. Tales principios han ido imponiéndose en las legislaciones de numerosos estados en forma más o menos uniforme en gran medida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante este proceso de universalización del derecho del trabajo debe adaptarse a las peculiaridades de cada país. Uno de los factores que han influido en estas diferencias ha sido el grado de desarrollo económico y social diverso que exhiben los distintos países.

7. Derecho realista y flexible.

El derecho del trabajo es realista por adecuarse sus normas constantemente a las condiciones económicas sociales imperantes en un país y en un momento histórico determinado. Es flexible por cuanto sus normas se adaptan constantemente a las contingencias de los países.

Normas del Derecho del Trabajo

En el derecho del trabajo es posible distinguir tres clases de normas jurídicas:

A. Normas de derecho público porque en el Derecho del Trabajo se presenta la existencia de un Derecho Procesal del Trabajo, un Derecho Penal del Trabajo y un Derecho Administrativo del Trabajo, ramas del Derecho todas que se insertan en el ámbito del Derecho Público.

B. Normas de Derecho Privado, que reconocen su origen en el contrato individual y en los instrumentos colectivos del trabajo.

C. Normas de Orden Público: son aquellas que fijan derechos subjetivos mínimos a favor de los sujetos del acuerdo de voluntades, por lo tanto no se puede renunciar a ellos.

Normas de Derecho Privado.

Estas normas de derecho privado otorgan a los sujetos de la relación laboral sendos derechos subjetivos que no son mínimos y aún siéndolo

pueden ser renunciados por las partes conforme al artículo 12 del C.C. y el inciso 2º del artículo 5 del C. del T.

Sin embargo, el derecho objetivo del trabajo exhibe mayoritariamente normas de derecho privado pero de orden público acusando de esta manera la existencia de un orden público laboral específico, como ya se señalara precedentemente.

Normas de Derecho Privado de Orden Público.

Estas normas de derecho privado de orden público se expresan fundamentalmente en la legislación laboral y su reglamentación y ellas otorgan a los sujetos de la relación laboral derechos subjetivos mínimos que por tener esta categoría de mínimos son irrenunciables. De esta manera, se perfila la protección de la parte débil de la relación laboral a través del Estado, constituyendo una verdadera función pública de este último.

La existencia de estas normas de orden público denota la presencia de un principio del derecho del trabajo cual es el de irrenunciabilidad de los derechos que se consagra en el artículo 5 inciso 2º del C. del T.

Sub ramas del derecho del trabajo.

El Derecho Laboral admite ser dividido en: Individual y Colectivo. El primero está fundamentalmente conformado por las relaciones jurídicas individuales, que pueden tener un origen contractual o extracontractual. Las contractuales tienen como eje, al contrato individual del trabajo y las extracontractuales, en un hecho jurídico. El Derecho Colectivo puede ser definido como aquella parte del derecho del trabajo que estudia las relaciones jurídicas laborales relativas a las organizaciones de trabajadores,

ya sea temporales o permanentes, negociación colectiva, instrumentos colectivos, conflictos laborales colectivos y formas de solución de ellos.

Además se puede clasificar el derecho del trabajo atendiendo a la naturaleza adjetiva, pues existe un Derecho Procesal del Trabajo y un Derecho Administrativo del Trabajo, existiendo también, un Derecho Internacional del Trabajo.

Este estudio se sitúa en el llamado Derecho Colectivo del Trabajo y concretamente la Negociación Colectiva.

2.- Derecho Colectivo del Trabajo

El académico Carlos Poblete conceptualiza al Derecho Colectivo del trabajo como: *“Aquella parte del derecho del trabajo relativa a las Organizaciones Sindicales, Negociación Colectiva, Convenciones colectivas del Trabajo y Sistemas de solución de estos últimos.”*³

Sergio Gamonal lo define como *“Aquella parte del derecho del trabajo que se ocupa del estudio de los fenómenos colectivos laborales, desde una doble perspectiva: por un lado la agrupación, organización y regulación de los actores sociales, trabajadores y empleadores, y sus relaciones con el*

³ POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. Apuntes de Clases. "Derecho Colectivo del Trabajo" Segundo semestre, 2005.

Estado; y, por otro lado, la normativa generada producto de la autonomía colectiva de dichos actores”⁴

Por su parte, el profesor Héctor Humeres Noguier cita las definiciones de los siguientes tratadistas:

“Guillermo Cabanellas: “Es el que tiene por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, y desarrolla su objeto en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses”

Hueck y Nipperdey: “es la parte del Derecho del Trabajo referentes a las organizaciones de empresa y profesionales, de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos”

Mario de la Cueva: “Es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social”, quien agrega que “es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”.⁵

⁴ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “Derecho Colectivo del Trabajo” Pág. 13.

⁵ HUMERES NOGUER, Héctor. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Tomo II. Pág. 11.

Los orígenes del Derecho Colectivo del Trabajo están situados a mediados del siglo XIX, periodo en que “es posible distinguir dos tipos de normas que buscan regular las relaciones laborales de la época industrial: los preceptos estatales protectores del trabajador dependiente y las normas colectivas, de naturaleza privada. Y de dudosa juridicidad en sus inicios.”⁶ En aquella época -en medio de la Revolución Industrial y abusos patronales- y en virtud de la nueva forma de producción, se produjo la colectivización del trabajo. Con la gran concentración de trabajadores en las fábricas y centros de producción se produjo la toma de conciencia de estos respecto de sus necesidades e intereses comunes y su poder colectivo. Todo lo cual se expresó a través de la organización en sindicatos y asociaciones de socorros mutuos o mutualidades, hacia fines del siglo XIX.

Como fundamento del naciente Derecho Colectivo del Trabajo encontramos cinco elementos: la defensa de los intereses comunes, la autonomía colectiva, la autotutela (dada por las acciones como la Huelga y el cierre temporal de la empresa), la protección de los trabajadores, quienes en virtud de los convenios colectivos sirven de contrapeso al poder económico del empresario al momento de fijar las condiciones laborales y como quinto elemento la obtención de la paz social que se logra en la empresa en virtud de la suscripción del instrumento colectivo.

Esta rama del Derecho del Trabajo está conformado fundamentalmente por las relaciones jurídicas laborales colectivas y trata principalmente de las siguientes materias: la Empresa, las Asociaciones Empresariales, las Asociaciones de Trabajadores, (Sindicatos), los Conflictos

⁶ GAMONAL CONTRERAS. Ob. Cit., pp. 1.

Colectivos, la Negociación Colectiva y sus diversas formas y los Conflictos del Trabajo con sus diversos sistemas de solución.

Deben también examinarse los elementos tipificantes que diferencian a este Derecho Colectivo del Derecho Individual entre los cuales destacan, la relación jurídico-laboral colectiva, la autonomía colectiva y el estudio de medidas como la huelga y el lock-out o cierre patronal del establecimiento.

Existen tres grandes sistemas de regulación del Derecho Colectivo:

- a).- Reglamentarista.
- b).- Autonomía Colectiva Plena
- c).- Mixto

a).- Reglamentarista:

A este también se le llama Interventor, viene dado por la intervención y regulación del Estado que por medio de normas de orden publico reglamenta el contenido general y particular de la negociaciones, estableciendo quienes negocian, donde se negocia, para que se negocia, cómo se negocia, cuándo se negocia y qué se negocia. De la misma manera que establece los sujetos, los fines, el procedimiento, la oportunidad y el contenido de los instrumentos colectivos. Este sistema reglamentarista reconoce ciertos derechos pero se erige como una camisa de fuerza a la autonomía sindical, y autonomía colectiva que impide el desarrollo de relaciones laborales más modernas y flexibles. Este es el sistema imperante en Chile. En 1936 Gaete Berrios señalaba: *“parece que toda nuestra legislación sindical, estuviese inspirada, en una especie de terror hacia el verdadero sindicalismo, la ley en su afán de anular los beneficios de él, llega*

*al extremo de prohibir la formación de federaciones de sindicatos, o sea la máxima expresión del Derecho Sindical”.*⁷

b).- Autonomía Colectiva Plena:

Este sistema se basa en otorgar un rol protagónico a las entidades intermedias, limitándose el Estado al establecimiento de normas mínimas para evitar abusos excesos y establecer un necesario nivel de cumplimiento. Es el caso de Italia, Uruguay e Inglaterra, en que impera la “abstención legislativa” en que el Estado se abstiene de regular directamente las relaciones colectivas del trabajo, entregando esta regulación de prácticas y reglas a los grupos intermedios directamente involucrados.

En el caso de Uruguay el único marco regulatorio está dado por el art. 57 de la Constitución que consagra el fomento de los sindicatos gremiales y la huelga como derecho gremial, además de los convenios de la OIT ratificados (N°s 98, 151 y 154)

c).- Mixto

En los sistemas mixtos, el Estado establece una regulación mínima y deja un amplio campo de acción gremial, en virtud de la libertad y autonomía sindical. Es así como el derecho estatal regula la generación de la negociación colectiva y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, dejando un espacio para el desarrollo de la libertad sindical.

Entre los sistemas mixtos se pueden encontrar distintas tendencias que varían entre los que enfatizan aspectos normativos del derecho colectivo

⁷ GAMONAL CONTRERAS. Ob. Cit., pp. 29.

y los que ponen el acento en la autonomía de los entes colectivos, dependiendo del grado de desarrollo y fuerza de los trabajadores organizados, quienes en la medida que sus instituciones sean capaces de generar mayor presión tenderán a evitar la intervención estatal.

Instituciones Reguladas en el Derecho Colectivo del Trabajo

Las Organizaciones Sindicales

Se puede definir al sindicato como aquella agrupación de trabajadores, constituida libremente y que tiene como finalidad la legítima representación de sus miembros y la defensa de los intereses profesionales de sus miembros, la lucha por mejores condiciones de vida y la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Para el caso en estudio, el sindicato está constituido de acuerdo a la legislación laboral vigente, le es aplicable los artículos 216 y 235 letra c y d, en relación con el artículo 326 del Código del Trabajo: por cuanto estamos en presencia de sindicatos de empresa, que agrupan a más de mil trabajadores y que la representación de los trabajadores en la negociación colectiva la constituyen todos los directores de todos los sindicatos que participan de la comisión negociadora.

La Empresa

La OIT ha dado un concepto de empresa: “toda organización de propiedad pública o privada cuyo objetivo principal es fabricar o distribuir

mercaderías o producir servicios a la colectividad o a una parte de ella mediante el pago de los mismos”.

Nuestro Código define a la empresa en el art. 3° como *“toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”*. Esta definición ha estado en el centro de la discusión jurídico laboral de los últimos años por cuanto a servido para que los empleadores se valgan de su texto para eludir derechos irrenunciables de los trabajadores, razón por la cual el año 2006, el diputado Sergio Aguiló Melo presento una moción parlamentaria que establecía una nueva definición, a saber: *“Para todos los efectos de legislación laboral se entenderá por empresa aquél capital o conjunto de capital perteneciente a una persona natural o jurídica, o bien, a un grupo de personas naturales o jurídicas que se dediquen a una misma actividad comercial o a actividades comerciales relacionadas entre sí, esté o no el capital subdividido en una o más sociedades de cualquier clase, y debiendo estar destinado a producir algún tipo de utilidad a través de la prestación de servicios personales de personas ajenas a la propiedad de dicho capital”*.⁸ (De la tramitación y posibles efectos en materia de negociación colectiva trataremos más adelante).

Para el catedrático Carlos Poblete la empresa constituye hoy una comunidad de intereses en la cual convergen tres estamentos: a) La dirección de la empresa que, tiene una mayor o menor dependencia de los dueños del capital; b) El personal, es decir, los trabajadores que constituyen un todo orgánico, aún cuando, sin embargo, pueden representar intereses

⁸ Consignado en el Boletín N° 4456-13 de la Cámara de Diputados.

ligeramente diversos entre sí; y finalmente c) La colectividad representada generalmente por el Estado, que directa (en el caso de las empresas públicas y de las sociedades de economía mixta) o indirectamente (en el caso de las empresas privadas) se encuentra presente en la empresa. Esta presencia de la colectividad debe materializarse sobre bases jurídicas claramente estables y determinadas para evitar cualquier arbitrariedad y difiere según sea la institucionalidad imperante en cada país.

La empresa que toma el nombre de empleador en nuestra legislación laboral colectiva, tendrá derecho a ser representado en la negociación colectiva hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Además, ambas partes, tanto la trabajadora como la empleadora, independiente de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán contar al momento del desarrollo de las negociaciones con los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de las partes.

La Negociación Colectiva

“La Negociación colectiva cumple, a lo menos, una triple función, como medio de solución de conflictos, fuente de creación de normas laborales e instrumento de gobierno del sistema de relaciones laborales en su conjunto.”⁹

Los Conflictos Colectivos del Trabajo

⁹ Gamonal, Sergio. “Derecho Colectivo del Trabajo” Pág. 228.

Los conflictos colectivos pueden definirse como toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de una convención colectiva.

En el mismo orden de ideas, los conflictos laborales colectivos pueden ser descritos como controversia existente entre uno o varios sindicatos o grupo de trabajadores organizados y el empleador, cuyo interés es de carácter colectivo normalmente de signo económico o jurídico.

Uno de los fines del Derecho es la resolución de conflictos que tengan una relevancia jurídica. Dentro de las formas de resolución de conflictos podemos situar a la negociación colectiva entre los métodos auto-compositivos, sin embargo en ella existen modos de autotutela como son la huelga y el cierre temporal de la empresa.

En el conflicto colectivo podemos encontrar un conflicto de interés, el que se manifiesta en la intención de modificar las normas que regula la relación laboral colectiva.

Los conflictos colectivos deben tener una rápida resolución, a fin que la relación laboral se mantenga en parámetros normales, por lo que no es recomendable la intervención jurisdiccional, salvo en el caso de tratarse de conflictos laborales jurídicos.

Sistemas de Solución de Conflictos Colectivos

Además de la Negociación podemos encontrar entre los métodos para resolver los conflictos del trabajo la Conciliación; la Mediación; el Arbitraje; y la intervención del órgano jurisdiccional.

Clasificación de estos sistemas:

- Auto composición y hetero composición
- Comunes y propios de los conflictos económicos o de intereses
- Voluntarios y obligatorios

Sistemas de auto composición y sistemas de hetero composición

Auto composición: son aquellos en que la controversia es resuelta por las propias partes en conflicto sin intervención de extraños o terceros, es el caso de la negociación.

Sistemas de hetero composición: son aquellos en que la controversia es resuelta a través de terceros o extraños. Pertenecen a este sistema la conciliación, mediación y arbitraje.

Sistemas comunes y sistemas propios de los conflictos económicos o de intereses

Sistemas comunes: son aquellos que se aplican tanto para resolver los conflictos jurídicos como los conflictos económicos o de intereses. Ejemplo: conciliación y/o arbitraje.

Sistemas propios de los conflictos de intereses: son aquellos que se utilizan exclusivamente para la solución de este tipo de conflictos: ejemplo: la negociación colectiva.

Sistemas voluntarios y sistemas obligatorios

Sistemas voluntarios: son aquellos que las partes utilizan por propia iniciativa o decisión. Ejemplo: arbitraje voluntario.

Sistemas obligatorios: son aquellos en que las partes por imperativo legal someten sus diferencias a un tercero.

Métodos:

Conciliación

Es la intervención de un tercero en un conflicto para tratar de estimular a las partes para que negocien y traten de llegar a un acuerdo y ajusten sus reivindicaciones y concesiones y obtener una base común sobre la cual puedan firmar un instrumento colectivo. La labor del conciliador consiste en crear una atmósfera que conduzca al acuerdo respetando las posiciones de las partes.

Mediación

Las partes someten el conocimiento del conflicto a un tercero, que debe tener la facultad de poner de acuerdo a las partes mediante una acción persuasiva y además, la atribución de proponer una solución o fórmula diversa a las proposiciones de las partes. En la actualidad según nuestra legislación las partes pueden recurrir a la inspección del trabajo a fin de que las ayude a llegar a un acuerdo.

Arbitraje

En el ámbito de las relaciones de trabajo el arbitraje puede definirse como: “la presencia de un tercero en un conflicto del trabajo cuya misión es la solución de este emitiendo un veredicto que es obligatorio para las partes”. El arbitraje puede ser:

Voluntario: si las partes han llegado a él por propia decisión

Obligatorio: si es producto del imperativo legal, es el caso de las empresas declaradas como estratégicas en nuestro país.

Intervención jurisdiccional

Es un sistema de solución de los conflictos del trabajo que consiste en entregar a los Tribunales de Justicia el conocimiento y solución de los conflictos.

Características propias del Derecho Colectivo del Trabajo

a) Nuevo, con algunas normas de orden público y otras de derecho privado que otorgan a los sujetos derechos subjetivos superiores a los mínimos como resultado de la aplicación de una de sus instituciones esenciales, la negociación colectiva.

b) Fundamentalmente formal en orden a que el principal acto jurídico colectivo, el contrato colectivo, es solemne, debiendo constar por escrito.

c) Universal gracias a la labor de la OIT.

d) Realista por adecuarse constantemente sus normas a las condiciones económico-sociales imperantes en un país y momento histórico determinados, fundamentalmente a través de la aplicación de la negociación colectiva ya mencionada. Una manifestación importante de esta característica, es el proceso de flexibilización a que ha estado sujeto el Derecho del Trabajo, en general, el cual en el campo del Derecho Colectivo se ha traducido en un nuevo rol del poder sindical y el robustecimiento de la negociación colectiva.

3.- Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva no es sólo una institución jurídica sino que además, es una institución económica, política y social. Según, la Real Academia Española de la Lengua “Negociar” significa tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro a través de la vía diplomática. Asimismo “Colectiva” se define como cualquier grupo de individuos o conjunto de personas que persiguen un fin común. Así que podemos desprender de ambas definiciones -según la Real Academia Española de la Lengua- que “negociación colectiva, es una agrupación de individuos que se reúnen con el objeto de tratar algún asunto de interés común por la vías de las conversaciones con quienes traten sus asuntos públicos o privados”.

La Organización Internacional del Trabajo, en el convenio 154, de 1981 (que Chile no ha ratificado), estimó definir la negociación colectiva de la siguiente forma:

“A los efectos del siguiente convenio la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*

- *Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

Cabe señalar que la definición dada por la OIT no es obligatoria para los países miembros de dicha organización, ya que estos son libres de ajustarla a sus propias leyes y prácticas nacionales.

Recurriendo a la doctrina resulta interesante recurrir como elemento aproximador, a lo señalado por el académico Francisco Walker Linares en su libro “Nociones Elementales de Derecho del Trabajo”, en el señala que en la organización capitalista se producen conflictos entre capital y trabajo y *“en tales casos, los trabajadores harán uso del derecho de coalición, es decir, se concertarán para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes; igual facultad podrán ejercitar a su vez los patronos para defenderse de los obreros. Si el conflicto no se soluciona y los asalariados no se arreglan con el patrón, la coalición traerá como consecuencia la huelga, o sea la suspensión colectiva y concertada del trabajo”*¹⁰ señalando además como elemento distintivo de la coalición su carácter transitorio. Aquí esta la base de la negociación colectiva.

Según el concepto dado por el profesor Guido Macchiavello se puede concebir la negociación colectiva *“como un procedimiento relacionador entre sujetos colectivos en las tratativas tras un acuerdo del mismo género y en la fase de desacuerdo entre ellos y sus efectos.”*¹¹

¹⁰ WALKER LINARES, Francisco. “Nociones Elementales de Derecho del Trabajo”, pág. 323, Santiago, cuarta edición, editorial Nacimiento, 1947.

¹¹ MACCHIAVELLO, Guido. “Derecho Colectivo del Trabajo: Teoría y Análisis de sus Normas”, pág. 503, Santiago, Editorial Jurídica, 1989.

Por su parte, William Thayer Arteaga señala en torno a la negociación colectiva que *“el sindicato es el órgano típico de la relación laboral colectiva de trabajo que permite regular a nivel de la empresa y, sobre todo, a nivel de la industria o de la profesión, condiciones generales del trabajo que se ajustan más adecuadamente a las aspiraciones y necesidades de un gremio o sector económico, aliviando la presión legislativa.”*¹²

La Constitución, si bien no define lo que debe entenderse por negociación colectiva, le otorga una protección limitada al establecer en el artículo 19 número 16 inciso quinto que la Constitución asegura a todas las personas: *“la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.”*

En el Código del Trabajo la negociación colectiva se encuentra definida en el libro IV título I, el cual en su artículo 303 dispone que: *“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con uno y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.*

¹² THAYER ARTEAGA, William. “Introducción al Derecho del Trabajo” pág. 164, Santiago Editorial Jurídica, 1984.

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.”

Las definiciones mencionadas en esta parte sólo señalan el aspecto formal y técnico de lo que significa o es la negociación colectiva. Sin embargo, como se ha expuesto la negociación colectiva es una institución jurídica, política, económica y social. La negociación colectiva no se agota en el ámbito laboral sino que tiene estrecha vinculación con el quehacer económico, político y social *“es un factor participante en los procesos de producción y distribución de la riqueza, y también, en la democratización de los procesos de asignación y ejercicio del poder”*.¹³

Además, la negociación colectiva es siempre un proceso, es decir, entraña una serie temporal y sucesiva de actos a través de los cuales los trabajadores y empleadores buscan una solución. Se formulan peticiones, se responde, se discute y se alcanza o no un acuerdo.

Este proceso supone en su origen un problema previo **-un conflicto-** que ha de ser solucionado. Pero más que ello es una oportunidad, un espacio que se abre cada cierto tiempo para que trabajadores y empleadores se aboquen a establecer según las circunstancias de la época, un acuerdo en aspectos relevantes de salarios, beneficios y condiciones comunes de trabajo.

¹³ SILVA, Ximena. “La Negociación Colectiva y la Empresa” Memoria Universidad Central, Pág. 15.

Los sujetos que actúan en este proceso son la colectividad de trabajadores (una o más organizaciones sindicales y/o un grupo de trabajadores) y uno o varios empleadores a través de sus representantes.

La solución no es impuesta por un tercero (salvo en caso de arbitraje), sino que se alcanza directamente por las partes, quienes son las más calificadas y normalmente legitimadas para definir sus intereses y resolver el conflicto con equidad, por un plazo determinado.

La negociación colectiva constituye un método autónomo de solución de controversias.

Naturaleza jurídica de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un procedimiento, esto es una suma de actuaciones jurídicas y prácticas, destinadas a lograr un determinado objetivo, en nuestra legislación: *establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado*. Existen dos teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de esta institución: la Teoría del Derecho Subjetivo y la Teoría del Consentimiento Colectivo.

Teoría del Derecho Subjetivo

Sostiene que la negociación colectiva es un derecho subjetivo que conlleva la obligación correlativa de continuar obligatoriamente el procedimiento hasta lograr el acuerdo final (instrumento colectivo: convenio colectivo, contrato colectivo, fallo arbitral) o el término de la relación laboral.

En nuestra legislación esta teoría es recogida solo en la negociación colectiva reglada, por cuanto en ella una vez iniciada por parte de los trabajadores con la presentación de un proyecto de contrato colectivo, el empleador está obligado a seguir adelante el procedimiento hasta el final. Así, si el empleador no da respuesta en la forma y término al proyecto, presentado por los trabajadores, se juzga que ha aceptado este proyecto pasando a ser el contrato colectivo que va a regir en la empresa, de allí la importancia y requisitos que impone la ley para la presentación del proyecto que pesa sobre los trabajadores.

Teoría del Consentimiento Colectivo

Según esta doctrina la negociación colectiva es un procedimiento de formación del consentimiento colectivo que implica ofertas y contraofertas hasta llegar a un acuerdo.

Esta segunda teoría tendría más asidero en nuestra legislación, puesto que tanto la negociación colectiva reglada como la semireglada y no reglada implican la existencia de un procedimiento destinado a formar un acuerdo colectivo. Lo que puede ser entendido como un consentimiento colectivo.

4.- El Proceso de Globalización y la Negociación Colectiva

En la actualidad lo que pasa en un país distante pueden producir efectos con lo que sucede en otro extremo del planeta, la globalización tanto

en su aspecto económico, político o social “internacionaliza” las relaciones de trabajo.

Ante el impacto de la globalización de los mercados se observan distintas reacciones a nivel internacional. *“Esas respuestas que más bien aparecen como inquietudes, diferencian la situación de los países industrializados de las economías de transición y de los países en desarrollo, sobre todo en la vista a la problemática del empleo (OIT, “Políticas de empleo en una economía industrializada)... el Director General de la OIT ha expresado que la emergente globalización de los mercados exige de manera urgente un mecanismo que asegure la aplicación de un mínimo de normas laborales en todo el mundo.”*¹⁴

La Globalización lleva a la interdependencia de las actividades productivas. A fin de disminuir los efectos adversos que, potencialmente, puede conllevar este proceso y la aparente pérdida de competitividad de los países desarrollados frente a las naciones del tercer mundo, es que se establece la llamada “Cláusula Social”. Ésta, según Michel Hansenne, son las garantías *“que se desean incorporar en los acuerdos comerciales internacionales para asegurar que la liberación paulatina de los mercados se acompañe de mejoras en las condiciones de trabajo, o por lo menos la eliminación de los abusos y formas de explotación más escandalosos. En virtud de las Cláusulas Sociales el acceso de los países exportadores a los mercados internacionales estaría sujeto a la condición de la observancia de determinadas normas de la OIT, o bien de manera más concreta, se establece un vínculo entre la liberalización del comercio y el respeto de*

¹⁴ PODETTI, Humberto. Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, “Relaciones, Informes Nacionales y Mesa Redonda”, pág. 321.

ciertas normas de trabajo y de protección social, en la medida en que estas últimas puedan influir en los costos de producción.”¹⁵

La Negociación Colectiva se encuentra en un proceso de internacionalización, por cuanto es parte de lo que se ha estimado como normas laborales mínimas, impactando en los ordenamientos jurídicos laborales de los países menos desarrollados, con los beneficiosos efectos para los trabajadores del mundo.

En el caso chileno la mayor parte de los Tratados de Libre Comercio (TLC) firmados con distintos países del mundo contiene capítulos que hacen referencia a materias laborales, en los cuales se reconoce el derecho a negociar colectivamente. Así se puede señalar que en diciembre de 1998, los Estados partes del MERCOSUR suscribieron la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, que en su artículo 10 señala *“Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores tienen derecho de negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para regular las condiciones de trabajo, en conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.”* Asimismo el Acuerdo de Cooperación Laboral suscrito entre Chile y Canadá, en Ottawa, en febrero de 1997. En su anexo 1 que reconoce como Principios Laborales señala en su número 2:

“Derecho a la negociación colectiva

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.”

¹⁵ RESTREPO, Marta. IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, “Relaciones, Informes Nacionales y Mesa Redonda”, pág. 74.

Por ultimo cabe hacer mención al TLC suscrito con Estados Unidos que en su capítulo 18 se refiere a temas laborales y en el punto 18.8 señala:

“Para los efectos de este Capítulo:

Legislación laboral significa leyes o regulaciones de cada Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- El derecho de asociación;*
- El derecho de organizarse y negociar colectivamente;*
- La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;*
- Una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y*
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.*

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones de cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte;”

La OIT ya ha expresado el deseo de que ante la emergente globalización de los mercados se asegure la aplicación de un mínimo de

normas laborales en todo el mundo, entre las cuales se mencionan referentes a la negociación colectiva.

La globalización pone en evidencia diferentes formas de prestación de trabajo que dependen básicamente del nivel de desarrollo de los países. Encontrándose en algunos países subdesarrollados condiciones lamentables y la aparición de formas de trabajo precario en los países industrializados. Ante ese fenómeno la negociación colectiva se erige como una buena herramienta para lograr el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

5.- Reseña Histórica de la Contratación Colectiva

En la primera mitad del siglo XIX a nivel internacional existía un rechazo a los movimientos reivindicativos de los trabajadores, incluso en algunos países la huelga y la organización de los trabajadores para negociar era estimada como delitos. Así, en Francia esta situación perduró hasta el 25 de mayo de 1864, fecha en que se reconoció el derecho de coalición. En Inglaterra, si bien no estaba prohibido solamente en 1906 se concedió la libertad absoluta para mantener conflictos de trabajo¹⁶. En nuestro país el derecho a la huelga siempre estuvo (en teoría) tácitamente permitido por el ordenamiento jurídico. La ley 4.056, de 08 de septiembre de 1924, se constituyó en la primera regulación de la huelga, y en ella se establecía un proceso de conciliación y/o el arbitraje, como pasos previos a la realización efectiva de la huelga.

¹⁶ Ver WALKER LINARES, Ob. Cit., pp. 324.

En Chile, en relación a la organización de trabajadores, el año 1830 tuvieron lugar los primeros intentos de reacción o defensa ante los abusos patronales, y ello ocurrió con los mineros en Chañarcillo que junto con organizarse desarrollaron una huelga en rechazo a medidas tomadas por la empresa.¹⁷ La solidaridad los unió, primero accidentalmente a través de las coaliciones y luego, de manera más estable formaron nuevas asociaciones sindicales. Unas y otras buscaban una solución colectiva a las injusticias laborales.

Los procesos de negociación -entre jefes de empresa y dirigentes de los grupos laborales- se extendían por periodos más o menos prolongados y contenían amenazas, despidos, pugnas, huelgas, represiones (de la empresa o del Estado), etcétera. Después de aquello se suscribía lo que se llamó avenimiento, convención, convenio o contrato colectivo de trabajo. En una primera etapa, este acuerdo se producía tras una situación conflictiva y participaba una agrupación de hecho de trabajadores y el jefe de empresa y su representante. Después se celebraron entre asociaciones sindicales y jefes de empresa.

Con el tiempo se hizo necesario ampliar la validez de los acuerdos no solamente para los trabajadores de aquella industria o empresa donde habían participado los jefes, representantes o dueños en los convenios, sino que además debía ampliarse a otras empresas o grupos laborales. Cada vez que ciertas normas de convenios colectivos eran comúnmente aceptadas, se presionaba para que se extendieran a toda el área respectiva de una misma actividad económica. Con esto se evitaba la competencia desleal y se

¹⁷ Ver THAYER ARTEAGA, William. "Manual de Derecho del Trabajo" pág. 13, Santiago Editorial Jurídica, 2000.

universalizaba los beneficios o avances sociales. Así se comenzó a hablar de la extensión del convenio colectivo, pues este se ampliaba a quienes no habían sido parte en la contratación.

Para terminar esta sucinta reseña acerca de la contratación colectiva resulta interesante recordar las palabras de Pontífice Juan XXIII en la Encíclica *Mater et Magistra*, quien señalaba *“No dudamos, sin embargo en afirmar que a los trabajadores hay que darles una participación activa en los asuntos de la empresa donde trabajan, tanto en las privadas como en las públicas, participación que, en todo caso, debe tender a que la empresa sea una verdadera comunidad, cuya influencia bienhechora se deje sentir en las relaciones de todos sus miembros y en la variada gama de sus funciones y obligaciones”*.¹⁸

6.- Regulación Legislativa de la Negociación Colectiva en Chile a Partir del año 1924

La normativa en materia de negociación colectiva tiene un desarrollo importante en nuestra historia legislativa, tratado en diversas normativas:

- Ley 4.056 de 1924. Primera regulación sobre estas materias.

- Código del Trabajo de 1931 recoge y modifica esta legislación. Definía al contrato colectivo como “la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patronos por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes

¹⁸ THAYER ARTEAGA, “Introducción al Derecho del Trabajo” Ob. Cit., pp. 143.

de trabajo o de salario sea en una empresa o en un grupo de empresas industriales”.

El “Conflicto Colectivo” se iniciaba con una asamblea de trabajadores, que debía contar con 2/3 del personal, que confeccionaba un pliego de peticiones y designaba una comisión, que debía entregar copia del pliego al patrón y a la junta de conciliación departamental respectiva, el patrón tenía un plazo de 5 días para responder, pasado el plazo si no había acuerdo entre las partes cualquiera de ellas podía recurrir a la junta de conciliación, la que tenía un plazo de 15 días para formular una propuesta de arreglo, si esta era rechazada se proponía el arbitraje a las partes, de no prosperar esta gestión los trabajadores tenían un plazo (prorrogable) de 20 días para votar la huelga.

Se estableció como requisitos copulativos para decretar la huelga:

- 1- Que estuviese vencido el plazo para el termino del contrato colectivo (si lo hubiere)
- 2- Que la votación de la huelga fuere secreta, con un quórum de 2/3 de los trabajadores involucrados y contara con la aprobación de la mayoría absoluta de los votantes.
- 3- Comprobación hecha por medio de un representante de la junta permanente de conciliación respectiva.
- 4- En los primeros años de aplicación del Código de 1931 se interpreto el art. 548, que solo podían votar la huelga los

trabajadores sindicalizados, pero la jurisprudencia rechazó esta limitación a partir de 1937.

Para el caso particular de los trabajadores del cobre, a partir de 1956 con la aprobación del Estatuto de Trabajadores del Cobre, una vez rechazada la propuesta de la junta conciliadora se tenía por aprobada de forma automática la huelga.

- Ley 7.747 del 24 de diciembre de 1943 que reforma el Código del Trabajo de 1931.

- Reglamento sobre "Conflictos Colectivos de Trabajo" del 12 de enero de 1945.

- En enero de 1974, luego del golpe militar de septiembre de 1973, el D.L. N° 275 estableció que se suspendía durante 1974 el funcionamiento de todas las Juntas de Conciliación y con ello la negociación colectiva. Sucesivos, decretos-leyes prorrogaron la suspensión del funcionamiento de las Juntas de Conciliación y con ello la negociación colectiva.

- D.L. N° 2.758, llamado "Plan Laboral", que se publicó el 6 de julio de 1979 en el Diario Oficial y que establecía normas sobre negociación colectiva derogó el título II del libro IV del Código del Trabajo de 1931, denominado "De los conflictos colectivos".

- El Decreto-Ley N° 2.758, junto con otros Decretos-Leyes sobre materias laborales, pasó a formar parte del Código del Trabajo, en virtud de la Ley N° 18.620 del 27 de mayo de 1987, que estableció el texto del

mencionado cuerpo legal. Concretamente, el Decreto-Ley N° 2.758 pasó a constituir el Libro IV del Nuevo Código.

- Aquella normativa se reemplaza por el libro II de la ley 19.069, del 30 de julio de 1991, incorporada sin modificaciones al libro IV del Código del Trabajo de 1994.

- Ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT publicada el 12 de mayo de 1999.

- Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de octubre de 2001. Que introdujo modificaciones a la negociación colectiva.

- Ley 20.087 vigente desde 1 de marzo de 2007.

7. Características de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva es siempre un proceso, es decir, contempla una serie temporal y sucesiva de actos a través de los cuales los sujetos involucrados buscan una solución. Se formulan ciertas peticiones, se responde, se discute y se alcanza (o no se alcanza), un acuerdo.

Este proceso supone entonces un problema previo, un conflicto, que ha de ser solucionado. El conflicto esta dado por las aspiraciones o reivindicaciones laborales en el ámbito de las condiciones contractuales de trabajo y se inicia con la petición de nuevas estipulaciones.

Las partes que operan en este proceso son la colectividad de trabajadores (una o más organizaciones sindicales y/o un grupo de trabajadores) y uno o varios empleadores.

La solución se alcanza directamente por las partes. La negociación colectiva constituye un método autónomo de solución de conflictos.

8. Actual Regulación Legislativa de la Negociación Colectiva en Chile

Nuestro ordenamiento jurídico contempla dos tipos de negociación colectiva, una que se encuentra reglamentada detalladamente en el código del trabajo y otra no reglada, se trata de dos mecanismos distintos, uno más formal y otro más flexible para llegar a un mismo fin: la fijación de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones de un conjunto de trabajadores.

8.1 Tipos de Negociación Colectiva

Negociación informal o directa:

- Se caracteriza por no estar sujeta a ningún trámite ni norma de procedimiento, debido a que las partes pueden iniciar conversaciones de común acuerdo en cualquier momento.

- No está sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.

- Este tipo de negociación no da lugar a las instancias de huelga y lock out o cierre temporal de la empresa.

- Culmina en la suscripción de un convenio colectivo, el que tendrá los mismos efectos que los contratos colectivos sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351 del código del trabajo.

Negociación colectiva formal o reglada:

Es aquel tipo de negociación que se caracteriza por estar sujeta a las normas de procedimiento que se encuentran en el libro IV del código del trabajo.

La negociación colectiva formal está sujeta a restricciones en cuanto a: la época; las empresas: los trabajadores; y las materias sobre las que se puede negociar.

Los trabajadores implicados en la negociación, gozan de fuero y podrán declarar legítimamente la huelga, además que es un derecho de los trabajadores y no requiere de la voluntad del empleador para darle inicio. A su vez, el empleador puede declarar el cierre temporal de la empresa, también llamado lock out.

En determinadas circunstancias le asiste el derecho a los trabajadores a prorrogar el contrato colectivo vigente. Este tipo de negociación culmina, generalmente, en la suscripción de un contrato colectivo.

Otra clasificación que se deduce de nuestro ordenamiento jurídico es la negociación al interior de la empresa y la negociación supra empresas.

Negociación colectiva al interior de la empresa:

Este tipo de negociación es un derecho de los trabajadores y por tanto –como se dijo anteriormente- no se requiere la voluntad del empleador para darle inicio.

Existen autores que denominan a esta negociación como la “negociación colectiva forzosa”, es decir, a la que pueden promover los trabajadores y a la cual el empleador está obligado a contestar en la forma y condiciones que señala el código del trabajo. La negociación colectiva al interior de la empresa puede darse a su vez en forma directa o de manera reglada.

Negociación colectiva fuera de la empresa:

A partir de la ley 19.069 del año 1991, se volvió a permitir en nuestra legislación la negociación colectiva inter-empresa, la cual se encuentra actualmente recogida en nuestro Código, pero con el requisito que debe existir un acuerdo previo entre las partes. A esta también se le denomina negociación.

8.2 Sujetos de la Negociación Colectiva

A continuación se verá el ámbito de la negociación colectiva, es decir, quienes pueden y quienes no pueden negociar colectivamente. Para ello se verá primero la situación de las empresas y luego la de los trabajadores.

1. Situación de las empresas:

Conviene recordar que el artículo 3° del Código del Trabajo, en su inciso final, establece que para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Sin embargo, se estima necesario para efectos de negociación colectiva, tomar en su más amplio sentido el concepto de empresa, es decir, que se comprenda tanto a aquellas que persiguen fines de lucro como también aquellas que no tienen tal objetivo.

A la vez debe tenerse presente que conforme al artículo 316, cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de la negociación colectiva y que serán considerados como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Empresas que pueden negociar colectivamente:

El artículo 304 inciso primero, señala que la negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas que el Estado tenga aportes, participación o representación.

Las empresas estatales son personas jurídicas de derecho público, no obstante que en su funcionamiento mismo, en sus actos y contratos, estén normalmente regidas o sujetas por el derecho privado, ejemplos de ellas encontramos en Codelco, Famae, Enap y Enami por mencionar algunas.

Por otra parte están las sociedades anónimas del Estado (que no forman parte del mismo), en las cuales el Estado tiene aportes y por consiguiente participación y representación y que además se encuentran sujetas al régimen establecido por el artículo 19 N° 21 inciso segundo de la Constitución Política.

Existe otro tipo de empresas que pertenecen total o parcialmente al Estado, ellas son sociedades anónimas del Estado, tales como Polla Chilena de Beneficencia S.A., Metro S.A. o Ferrocarriles del Estado S.A.

En principio, existe la posibilidad de negociar colectivamente tanto en las empresas estatales como en las sociedades anónimas del Estado.

Para las empresas del sector privado no hay limitación, salvo como lo señala el artículo 308 del Código del Trabajo: que la empresa tenga menos de un año desde el momento en que se iniciaron sus actividades.

Empresas que no pueden negociar colectivamente:

En el artículo 304 del Código del Trabajo aparecen excluidas de la posibilidad de negociar colectivamente ciertas empresas, así en su inciso segundo y tercero se establece que no existirá negociación colectiva en:

b.1) Las empresas del Estado que dependen del Ministerio de Defensa Nacional o en las que se relacionen con el gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que las leyes especiales lo prohíban.

b.2) En las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido

financiadas en más de 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

La prohibición anteriormente señalada, no tendrá lugar respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados, a los que si bien es cierto el Estado financia en su gran mayoría en un porcentaje muy superior al cincuenta por ciento, es posible negociar colectivamente.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del código (artículo 304 inciso final).

b.3) Como se mencionó anteriormente y de acuerdo a la prohibición del artículo 308 del código del trabajo, no se puede negociar colectivamente en las empresas que lleven funcionando menos de un año.

2. Situación de los trabajadores:

Trabajador es toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o inmateriales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajadores que pueden negociar colectivamente

La regla general es que todo trabajador que pertenezca a aquellas empresas en que está permitida la negociación colectiva puede hacerlo, salvo ciertas limitaciones que veremos a continuación.

Trabajadores que no pueden negociar colectivamente:

Las situaciones por las cuales hay ciertos trabajadores que no pueden negociar colectivamente (aunque trabajen en empresas en que es permitida la negociación colectiva) se encuentran enumeradas en el artículo 305 del Código del Trabajo y son:

b.1) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

En cuanto a los aprendices, esta prohibición es una concordancia del artículo 305 con el artículo 82 donde se dispone que: “En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

La razón de esta exclusión radica en el carácter especialísimo del contrato de aprendizaje que constituye más bien una práctica remunerada de capacitación.

En relación con el segundo grupo de trabajadores que contempla este número, el fundamento de esta prohibición es el carácter temporal de su labor: no encaja con los compromisos del contrato colectivo, cuya duración mínima es de dos años.

No obstante, a través de la negociación informal, los sindicatos o grupo de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más

empleadores condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada. (Artículo 314 inciso 2°).

b.2) Tampoco pueden negociar colectivamente los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

Muchas veces las personas que ostentan estos cargos son más bien considerados como empleadores que como trabajadores, porque mantienen una mayor cercanía con la cúpula o mando superior, por esto, a veces negocian como empleadores.

Se piensa que también dichos trabajadores serían de más alta calificación técnica y profesional, por lo que incluso podrían obtener mejores condiciones de trabajo negociando individualmente.

b.3) También están excluidas de la negociación colectiva las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores. Al ejercer dichas facultades estas personas actúan como empleadores.

b.4) Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

8.3 Objeto de la Negociación Colectiva

Para entender el objeto de la negociación colectiva, es menester responder dos preguntas que aparecen como esenciales: ¿Qué materias se pueden negociar colectivamente? ¿Qué es lo que no se puede negociar colectivamente?

1.- Que es lo que se puede negociar colectivamente:

El artículo 306 del Código del Trabajo señala que “son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo”.

De dicho precepto legal se desprende que existe una amplia gama de materias que se pueden negociar y que originalmente son materias económicas y no económicas.

Por lo tanto, entendiendo lo anterior, se puede negociar colectivamente todo aquello que se entiende por remuneración de acuerdo a los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo.

Sin embargo, también se puede respecto de aquellos beneficios económicos que según el artículo 41 no tienen tal carácter, esto es: asignaciones de movilización, de colación, de viáticos, prestaciones familiares, indemnizaciones, etc.

La expresión “condiciones comunes de trabajo” se refiere a todo aquello que rodea el ambiente donde el trabajador desenvuelve su labor, su bienestar o el de la empresa involucrada, como las medidas de higiene y seguridad, entre otras materias.

Esta norma ha sido objetada por algunos autores al contemplar sólo fijación de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, dejando fuera condiciones que no son comunes sino especiales, aquellas por ejemplo que digan relación con estímulos a una mayor productividad y calidad mediante incentivos de variada naturaleza.

2.- Que es lo que no se puede negociar colectivamente:

Aquí, al igual que en el caso anterior, la respuesta la encontramos en el artículo 306 del Código del Trabajo en su inciso final.

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Dicha prohibición ha sido calificada como poco satisfactoria por diversos autores. Los profesores Thayer y Novoa, en su Manual de Derecho del Trabajo (en el tomo 1) critican su amplitud, debido a que se podría inferir de ella que toda materia que propenda a una mayor participación de los trabajadores en la empresa sería prohibida, lo cual atenta contra uno de los fines de la organización sindical: canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Para otros autores es insatisfactoria la prohibición porque consideran que por definición la negociación colectiva es un método de participación.

8.4 Procedimiento Legal de la Negociación Colectiva Reglada con Sindicatos de Empresa

8.4.1.- Fuero

El primer aspecto a considerar es el fuero, que está regulado en el artículo 309 del Código del Trabajo. En él se señala que, los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

El artículo 310 agrega que este fuero se extenderá por 30 días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de estos trabajadores, si han sido contratados a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período de 30 días por el que se les extiende el fuero (artículo 310 inciso 2°).

En virtud del fuero, el empleador no podrá poner término al contrato individual de un trabajador que negocia colectivamente sin autorización previa del juez competente. El tribunal podrá otorgarla sólo por causales objetivas de vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o servicio y por las causales de despido disciplinario del artículo 160. Si el empleador despide a un trabajador involucrado en la negociación colectiva sin esta autorización judicial previa, el afectado podrá reclamar ante el tribunal competente, solicitando su reincorporación al trabajo y el pago íntegro de las remuneraciones y demás beneficios que se hubieren devengado durante la separación, con reajustes e intereses legales (artículo 174)”.

8.4.2.- Reglamentación

Según el artículo 315 inciso 1° del Código del Trabajo, la negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa o establecimiento.

Con respecto a estos grupos negociadores o ad hoc, se les exigirá reunir los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella, según corresponda.

Sindicatos y grupos de trabajadores podrán presentar sus distintos proyectos de contrato colectivo, sin embargo, las negociaciones deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes.

También existe la posibilidad para los trabajadores no afiliados a un sindicato de adherirse a la presentación hecha por éste, así lo establece el artículo 323: “Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.”

La representación en la negociación colectiva ya fue tratada al momento de revisar las partes en ella, que son básicamente la comisión negociadora por los trabajadores y los apoderados por el empleador.

Momento en que se presenta el proyecto:

En este caso y muy básicamente hay que distinguir dos situaciones distintas:

1) Si en la empresa no existe contrato colectivo anterior (artículo 317). Los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente. Dicho artículo en sus incisos segundo y tercero hace excepción que no es del caso analizar.

2) En la empresa existe contrato colectivo anterior (artículo 322). La presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Contenido del proyecto:

El artículo 325 señala que, a lo menos, el proyecto de contrato colectivo deberá contener:

1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, adjuntándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación, y, en su caso, la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación.

2.- Las cláusulas que se proponen.

3.- El plazo de vigencia del contrato.

4.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el sólo efecto de negociar. Además, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Presentación del proyecto

La presentación del proyecto de contrato colectivo se hace efectiva mediante la entrega de este al empleador.

El empleador debe firmar una copia del proyecto para acreditar que recibió aquél.

La copia debe ser entregada a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar la copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del ya señalado plazo de 5 días, para que le notifique el proyecto de contrato.

Respuesta del empleador

El artículo 329 inciso final establece que el empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

En el inciso 1° del mismo artículo aparecen los requisitos y contenido de la respuesta:

La contestación debe constar por escrito.

En esta respuesta el empleador puede formular las observaciones que le merezca el proyecto.

La contestación deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores, lo que importa aceptar o rechazar completa o parcialmente cada una de sus propuestas. Deberá, además, expresar el fundamento de su decisión.

La contestación incluirá el proyecto de contrato colectivo que a su vez presente el empleador a sus trabajadores, el cual deberá contener todas las cláusulas de su proposición.

El empleador acompañará con su respuesta los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio, como mínimo, adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieran entregado anteriormente.

En el caso de rebeldía del empleador en cuanto al deber de negociar -pese a no existir este deber expresamente establecido- el Código del Trabajo, en su artículo 322, contempla dos sanciones diversas:

Multa que asciende al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes.

En síntesis el empleador deberá presentar su respuesta a la comisión negociadora y solicitar que sea devuelto firmado por uno o más de sus miembros, acompañando dicha copia firmada a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días subsiguientes.

En caso de irregularidades, una vez recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del Código del Trabajo.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo.

En cuanto a las tratativas, una vez que el empleador da su respuesta las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

8.4.3.- Instituciones Reguladas por el Código del Trabajo en el Proceso de Negociación Colectiva:

A).- Mediación

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio las siguientes reglas:

a) El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362 del Código de Trabajo, salvo acuerdo en contrario de las partes.

b) El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.

Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370 del mismo cuerpo legal.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

B).- Buenos Oficios

Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un

lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

C).- Arbitraje obligatorio

La regla general es que todos los trabajadores que negocian colectivamente pueden recurrir a la huelga. Sin embargo, en el artículo 384 del Código del Trabajo se contienen las excepciones a dicha regla, estableciéndose los casos en que se encuentra prohibido el ejercicio de este derecho. Las empresas que no pueden declarar la huelga son aquellas:

- a. Que atiendan servicios de utilidad pública.
- b. Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de estas situaciones, es efectuada por la autoridad mediante resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción. Esta resolución es publicada anualmente en el Diario Oficial y en ella se contienen las empresas que no pueden declarar la huelga.

Se debe agregar el caso en que se decreta la reanudación de faenas regulada en el art. 385 del Código del Trabajo

En el caso de estas empresas, de no producirse un acuerdo entre las partes, debe recurrirse al arbitraje obligatorio.

La constitución, procedimiento y cumplimiento a resoluciones deben ajustarse a normas laborales y supletoriamente a normas procesales civiles (árbitros – arbitradores).

La Inspección del Trabajo cita a audiencia dentro del tercer día con las partes que asistan, se deja constancia de las propuestas que formulen la o las partes que concurren. Si no concurren la designación recae en el Inspector del Trabajo.

Primera instancia: Tribunal unipersonal. Segunda instancia: Corte Arbitral (Inspección del Trabajo).

Les son aplicables las implicancias y recusaciones que regula la normativa común. En cualquier etapa las partes pueden poner término al arbitraje y deben pagar las costas, Si asunto afecta a más 3.000 trabajadores el Tribunal será de 3 miembros.

Deben fallar a favor de algunas de las proposiciones solamente.

Árbitro se constituye dentro de los 5 días de efectuada su notificación. (Secretario Cuerpo Arbitral). Si no se constituye: nueva designación.

Inspector del trabajo le remite antecedentes dentro de los 3 días siguientes a la designación.

El procedimiento es fijado por las partes o por el tribunal en subsidio, y la sentencia debe ser dictada dentro de los 30 días hábiles (puede prorrogarse por 10 días).

Entre las facultades el árbitro está el efectuar visitas; pedir asesorías a órganos públicos o expertos; exigir antecedentes contables, tributarios, laboral u otros cualesquiera.

Fallo apelable: Corte Arbitral (3 miembros, designado por sorteo ante Inspección del Trabajo, entre quienes estén en la nómina)

Apelación plazo: 5 días fundado y contener peticiones concretas, el Fallo debe dictarse en un plazo de 30 días, las costas son de cargo del vencido.

D).- Prorroga del Instrumento Colectivo Vigente

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

E. 1).- Huelga

Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, del Código del Trabajo, y las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;

b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II del Código del Trabajo, respectivamente, y

c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II del Código del Trabajo, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

Si se están desarrollando lo buenos oficios del Inspector del Trabajo las partes podrán acordar que el inicio de la huelga se aplace hasta por cinco días.

E.2).- Votación de la Huelga

La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación.

El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370 del Código del Trabajo. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.

Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación.

La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.

Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga. Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

En aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lockout, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lockout, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

F).- Cierre Temporal de la Empresa

Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lockout o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lockout el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.

El lockout es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lockout parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lockout parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lockout no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305 del Código del Trabajo.

El lockout no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

El lockout, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la

paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercer día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380.

Durante la huelga o el cierre temporal o lockout se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

G).- Equipos de Emergencia

Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de

emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.

H).- Reemplazo de los Trabajadores en Huelga

Para que el empleador pueda reemplazar a los trabajadores en huelga, debe ofrecer en la última propuesta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 del Código del Trabajo, a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de

Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra "c".

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

I).- Reintegro de Trabajadores

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualesquiera de éstos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos. Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

J).- Acuerdo Entre los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa

- Acuerdo de las partes

Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

- Por disposición expresa de la ley se entenderá aprobado el proyecto, en los siguientes casos:

- a) Cuando el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 20 días.

- b) Cuando los trabajadores exigen al empleador en cualquier momento de la negociación, la suscripción de un nuevo contrato con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

- c) Cuando los trabajadores no efectúan la votación de la huelga dentro los plazos previstos.

- d) Cuando los trabajadores, habiendo votado la huelga, no obtuvieron el quórum exigido por la ley para entender que la han acordado.

- e) Cuando los trabajadores que acordaron la huelga no la hacen efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación.

- e) Cuando los trabajadores no efectúan la votación de la huelga dentro los plazos previstos.

- f) Cuando los trabajadores, habiendo votado la huelga, no obtuvieron el quórum exigido por la ley para entender que la han acordado.

- g) Cuando los trabajadores que acordaron la huelga no la hacen efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día.

El Código del Trabajo considera al Contrato colectivo como el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El contrato colectivo deberá constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado.

En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3. El período de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del

contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

K).- Duración de los Instrumentos Colectivos

Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II del Libro del Código del Trabajo, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas

ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V del Código del Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.

L).- Practicas Desleales

Nuestra legislación, describe cuales son los actos atentatorios contra la Negociación Colectiva, distinguiendo entre las prácticas desleales del empleador y las de los trabajadores, así los actos desleales del empleador son:

- a) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) Negarse a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) Ejecutar durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

e) Hacer uso indebido del periodo no apto para negociar. Además quien realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Son prácticas desleales del trabajador, especialmente:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;

c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y

d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

CAPITULO II

1.- Entorno Sindical desde la Época del Inicio de la Explotación de Chuquicamata

En mayo de 1915 se inició la explotación del yacimiento, pero al igual que la mina, los problemas laborales ya tenían algunas décadas de existencia. En aquella época la explotación salitrera estaba en su apogeo, el incipiente movimiento sindical era severamente reprimido en distintas zonas del país, (emulando a lo que sucedía en otras partes del mundo). La matanza de los obreros del salitre en la Escuela Santa María de Iquique en diciembre de 1907 no fue sino una expresión del viejo dicho que el hilo se corta por lo más delgado. Basta señalar entre otras, la masacre de los trabajadores marítimos de Valparaíso de la Compañía Inglesa y de la Sudamericana de Vapores; la huelga iniciada por estos obreros finalizó con 50 trabajadores muertos y más de 200 heridos¹⁹. Otras ciudades que se regaron con la sangre de los obreros y sus familias fue Antofagasta, que luego de la matanza de 1906²⁰ le siguieron otras en 1908 y 1917; Punta Arenas en 1908 y 1917 (huelga del tarro); la Oficina San Gregorio y Curanilahue en 1921; Oficina La Coruña 1925 (con el uso de cañones por parte de la milicia).

Los trabajadores en este periodo se logran organizar en sociedades de socorros mutuos, incipientes sindicatos y mancomunales. En 1909 se da

¹⁹ MARÍN MANSILLA, Pedro. "la Historia del Sindicalismo y los Patos Negros", pág. 102, Antofagasta autoedición, 2007.

²⁰ Este movimiento terminó con la muerte de más de 50 personas que se manifestaban en la plaza Colón, de esa ciudad, cuyo origen estuvo en la petición de los caldereros de la empresa ferroviaria inglesa para que se les aumentara el horario de colación.

un paso decisivo con la creación de la Gran Federación de Obreros de Chile (GFOCH). Paralelo a ello, Luis Emilio Recabarren y los militantes obreros del Partido Obrero Socialista en el Norte, construyeron una organización obrera. Los esfuerzos de Recabarren por constituir una estructura obrera se convertirán en la búsqueda por avanzar a construir una sola organización, centralizada a nivel nacional, que unificara al conjunto de los trabajadores, sin distinción de sectores o regiones. *“Las relaciones entre Recabarren y la GFOCH pasarían de la indiferencia a la confrontación, de la confrontación a aunar esfuerzos en la construcción de la GFOCH como una única Federación obrera nacional, que al principio tendría un carácter federativo, y después lograría avanzar hacia su total centralización. Y para poder avanzar hacia esta centralización se hizo necesario un cuarto momento abierto en 1919. El resultado final de este proceso sería la refundación de la Gran Federación Obrera por Luis Emilio Recabarren.”*²¹ Sus dirigentes y miembros fueron frecuentemente perseguidos y discriminados.

En forma paralela, la Iglesia Católica bajo el gobierno clerical del Arzobispo Crescente Errázuriz (1919-1931) se encontraba dividida entre dos tendencias: *“una conservadora y reaccionaria y otra, representada por el espíritu del arzobispo Errázuriz, que aspira a desligar a la Iglesia del conservadurismo militante.”*²² Luego la Iglesia daría un vuelco hacia lo que se denominó como la Cuestión Social y la Doctrina Social de la Iglesia.

En 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh) organización que es el germen de la Central Única de Trabajadores (CUT). La CTCh duró hasta 1946, año en que se produce el quiebre entre

²¹ MÚJICA, Dolores. “Luis Emilio Recabarren y la Refundación de la GFOCH” Biblioteca de Historia Obrera. Pág. 10.

²² SALINAS CAMPOS. Maximiliano “Clotario Blest”, pág. 23, Santiago, Vicaría de la Pastoral Obrera, 1980.

comunistas y socialistas. Estos son años de desarrollo sindical, impulsado por la legislación que contenía el Código del Trabajo de 1931, el empuje dado por los partidos de izquierda y los movimientos ligados a la Iglesia Católica la que *“se abre paso ahora a una tendencia de mayor acercamiento al pueblo y de preocupación por la condición de los trabajadores”*²³. Luego con la asunción de José María Caro al Arzobispado de Santiago en 1939 se acentúa el desarrollo y aplicación en Chile de la Doctrina Social de la Iglesia. Baste mencionar que el Cardenal discrepó en 1948 con las autoridades por la Ley de Defensa Permanente de la Democracia. Ese mismo año el Padre Hurtado funda la Acción Sindical Chilena (ASICH) para impulsar el sindicalismo cristiano, desde allí planteó en 1950 que *“más necesario que la asistencia social es la modificación del orden social injusto”*.

Desde 1948 con la llamada Ley Maldita, que rigió hasta fines de 1957, el movimiento sindical sufre un revés temporal, que a la larga hace que se unan los esfuerzos de los trabajadores en torno al fundador y primer presidente de la Central Única de Trabajadores, CUT, Clotario Leopoldo Blest Riffo, quien vino a reemplazar la figura de Luis Emilio Recabarren, el que se suicidaría el 19 de diciembre de 1924 luego de convocar a una fallida concentración en protesta por el golpe militar del 11 de septiembre de dicho año y a la que solo concurren 50 personas entre ellas Clotario Blest.

Bajo la presidencia de Blest en la CUT se llevo a cabo, el que fuera considerado un hito en el movimiento sindical: el paro general del 7 de julio de 1955. *“Uno de sus antecedentes fue una campaña organizada por la Central en pro de una bonificación a todos los trabajadores como medio de paliar los efectos de la inflación sobre el poder adquisitivo. Esta acción*

²³ *Ibíd.*, pp. 71.

*congregaría a todos los sindicatos, contando con la adhesión tanto de sindicatos de obreros como de empleados. Los objetivos de este movimiento incluían peticiones económicas, previsionales y políticas, como la derogación de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia.*²⁴ La CUT desarrollo una creciente intervención a favor de los trabajadores -desde 1954 hubo un paro general por año y dos entre 1960 a 1964- y en su seno se congregaron tanto las fuerzas de izquierda como las demócrata cristianas. En 1958 los comunistas poseían 500 delegados y la Democracia Cristiana 200, quienes representaban a las dos mayores tendencias en la Central.

El alejamiento de Clotario Blest de la CUT coincide con una nueva etapa en la estrategia de lucha sindical en las vertientes de izquierda y de la Democracia Cristiana. La CUT dominada por las fuerzas de lo que con posterioridad sería la Unidad Popular inició una serie de movilizaciones sectoriales en las que *“buscaban acumular fuerzas y no debilitar a las instituciones, los objetivos de la CUT tuvieron componentes estratégicos y tácticos, iban desde aquellos relacionados con reformas estructurales (nacionalización de las riquezas básicas, etc.) a las reivindicaciones tradicionales*”.²⁵ La CUT se transformó en una fuerza opositora al gobierno de Eduardo Frei Montalva especialmente a partir del intento reformista fallido de la llamada “Política del Paralelismo Sindical” y que pretendía establecer un sindicalismo basado en el pluralismo y afiliación sindical voluntaria y que era impulsada por el ministro del Trabajo de entonces, William Thayer Arteaga. No obstante ello, en 1969 ante al Tacnazo -una movilización militar en el regimiento Tacna- que se llevo a cabo en medio de un agitado clima preelectoral, que había distanciado aún más las posiciones entre gobierno y

²⁴ ULLOA ZAMBRANO, Víctor. “El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días”, pág. 9 <http://www.oitchile.cl>

²⁵ ROJAS FLORES, Jorge. “Los Trabajadores Chilenos desde la colonia Hasta 1973” pag. 84.

la CUT, la Central defendió la institucionalidad y llamó a un paro nacional y a la ocupación de los lugares de trabajo.

En 1970 en los días siguientes de la asunción del Gobierno de la Unidad Popular, la CUT firmó un acuerdo con el gobierno que contenía el establecimiento de varios beneficios para los trabajadores: aumentos de salarios, pensiones y bonificaciones. También se consideraba una reforma al Código del Trabajo y el establecimiento de mecanismos para la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas y en las instituciones de la seguridad social. En los años siguientes se evidenció un estrecho vínculo entre la Central obrera y el Gobierno. Luego, las elecciones de la CUT de 1972 mostraron una variación en su composición en la que, si bien siguió siendo mayoritaria la adhesión al PC y al PS, la Democracia Cristiana - partido opositor al gobierno-, aumentó su representación desde un 10,2% obtenido en 1968 a un 26,44%.²⁶

En los años de gobierno de la Unidad Popular se produjo una valoración de los trabajadores y se implementaron una serie de medidas tendientes a provocar un mejoramiento en las condiciones de la clase obrera, lo que concluyó abruptamente el 11 de septiembre de 1973.

El golpe de estado significó el intento de destrucción del movimiento sindical chileno más importante de la historia nacional. Frente a la supresión de los sindicatos y otras medidas tomadas por los militares, prontamente, desde la clandestinidad, se formó y se puso en funcionamiento un frente sindical y en 1974 renace la CUT en el exilio. Los primeros decretos proscribieron a todas las federaciones nacionales y a la mayoría de las

²⁶ Para ver los detalles de los resultados de la votación Ver *Ibíd.*, pp. 96.

organizaciones afiliadas a la CUT, negando a todos los sindicatos y a sus líderes el derecho a la asociación, restringiendo al máximo toda actividad sindical. Recién en la segunda mitad de la década de los 70' los sindicatos de trabajadores se reafirmaron gradualmente desde sus bases locales, reorganizándose en federaciones amplias, aunque ilegales. A fines de la década de 1970 había dos tipos de sindicalismo: uno de gobierno constituido por el Frente de Acción Laboral y el otro, un sindicalismo de oposición constituido por la Coordinadora Laboral, a la que se sumó el llamado Grupo de los Diez, el Frente Unitario de Trabajadores y la Confederación de Empleados Particulares. Tras la Protesta Nacional convocada por los trabajadores del cobre, el 21 de mayo de 1983 se creó el Comando Nacional de Trabajadores (CNT), conformado por la Confederación del Cobre y otros cuatro grupos sindicales. Esta protesta fue convocada en reemplazo del llamado de la CTC a la paralización de todas las divisiones de Codelco y que en principio buscaba concretar una serie de reivindicaciones laborales colectivas de los trabajadores de Codelco. Se suscribe lo expresado por Manuel Barrera y Selamé Henríquez en su obra "Sindicatos y Estado en el Chile actual" quienes señalan: *"la negociación colectiva, es decir, el proceso de determinación de las condiciones de trabajo y de remuneración, contribuyó a aumentar la conciencia sindical de los dirigentes y de los trabajadores de los sindicatos de base y a fortalecer estas organizaciones. La toma de conciencia sindical y la percepción de la situación social en que se encontraban, constituyeron para los trabajadores, los pasos previos para la transición de un estado de inmovilismo y pasividad bastante generalizado que se extendió durante seis años, a una etapa de desarrollo de su conciencia política, la cual se fue expresando con fuerza creciente en 1982, y*

*culminó con una convocatoria a la sociedad civil para exigir la transición hacia un sistema democrático.*²⁷

El Comando Nacional de Trabajadores en los años posteriores se constituyó como una organización que aglutinó y condujo no sólo las reivindicaciones laborales sino también la protesta social general.

El 1 de mayo de 1987 el CNT dio a conocer un *“Mensaje a los Trabajadores y al Pueblo de Chile”*. Lo central de este documento, según Víctor Ulloa, fue *“la aceptación de que la salida de los militares del gobierno pasaba por la lógica de la política de masas y por los partidos políticos como negociadores de esos acuerdos. La alianza Partidos Políticos-Comando Nacional de Trabajadores quedó sellada a fines de abril de 1988, en la forma de un documento titulado “Compromiso Económico Social”.*²⁸

2.- Chuquicamata

El complejo minero de Chuquicamata está ubicado a 1.650 kilómetros al norte de Santiago y a 2.870 metros sobre el nivel del mar. Cuenta con dos minas donde el tipo de explotación de cobre es a tajo abierto, "Chuquicamata" y "Mina Sur" (ex Exótica). Las propiedades mineras de esta zona eran conocidas desde hace siglos por culturas prehispánicas.

Del poblamiento de Chuquicamata se ha señalado que *“mucho antes de que Cristóbal Colón descubriera América, los habitantes de Chuquicamata, era*

²⁷ BARRERA y HENRÍQUEZ. "Sindicatos y Estado en el Chile Actual": p. 16. Santiago 1985.

²⁸ ULLOA ZAMBRANO. Ob. Cit. pp. 18 <http://www.oit Chile.cl>

una pequeña tribu de indígenas descendientes de los Aymarás y los Quechuas. Conocidos como "Chucos" (de ahí el nombre del yacimiento), sacaban el mineral de la Cordillera de los Andes. Restos arqueológicos encontrados en el Desierto de Atacama y el Norte Chico indican con claridad que el cobre fue empleado dos mil años antes de la Conquista. En el Museo San Pedro de Atacama se encuentran las piezas de cobre más antiguas del continente que, según análisis efectuados por el padre Le Paige, datan de alrededor de 500 años antes de nuestra era.²⁹ No obstante ello, la teoría de que fueron los indios chucos los primeros en hacerlo está prácticamente descartada, pensándose que hasta podrían haber sido una invención de los norteamericanos para intentar proporcionar a sus trabajadores una historia común a los orígenes del mineral. Se supone, por trabajos arqueológicos realizados en la zona alrededor de la mina y del yacimiento Radomiro Tomic, que serían aldeas nómades atacameñas (pre-incaicas) del alto y bajo Loa las primeras en trabajar ese sector. Con respecto al nombre, hay una serie de discrepancias sobre su origen, lo que al fin y al cabo, hace suponer que su procedencia se relacionaría con lenguas Quechua.

El nacimiento de Chuquicamata como gran industria está ligado al Presidente Domingo Santa María, quien mediante Decreto Supremo del 22 de mayo de 1883, comisionó al ingeniero Samuel Valdés Vicuña para que estudiase las riquezas mineras de la región comprendida entre los paralelos 23 y los 20 grados 29 minutos de latitud sur (parte de los nuevos territorios que formaban parte de Bolivia antes de la Guerra del Pacífico). Valdés señaló en 1884: *“somos de la opinión que Chuquicamata debe considerarse como un mineral de cobre de primer orden, y sin disputa, el más importante*

²⁹ SONAMI. “Cien Años de Minería en Chile”, pág. 127.

de cuantos existen en aquella región".³⁰ A esa fecha ya existían 50 pertenencias mineras en Chuquicamata (en el año 1900 alcanzan un máximo de 288, guarismo que luego comienza a disminuir en virtud del abandono de las minas o no pago de la patente minera). Samuel Valdés señala -en 1884 acerca del pago a los trabajadores de entonces- que *"el operario de superficie, o sea el peón de cancha, gana dos pesos día, el barretero cobra doce pesos el metro, siendo de su cuenta la extracción de la saca"*.³¹

A fines del siglo XIX, tres circunstancias pavimentaron el camino para la explotación industrial de Chuquicamata: la llegada del tren a Calama en 1886 (el año 1900 se autoriza el ramal Chuquicamata); un cambio legislativo en la regulación minera con la aprobación del nuevo Código de Minería del año 1888, por el cual el amparo de la propiedad minera paso del trabajo efectivo del yacimiento, al pago de una patente anual; y por ultimo desde 1896 comenzó un repunte del precio del cobre (alzas que duraron hasta 1907), que terminó con el ciclo de precios bajos que comenzó en 1873.

Ya en 1902 Chuquicamata se había constituido como el principal distrito minero de Chile. Laboraban, en las distintas minas, más de 900 trabajadores que producían 2.700 toneladas de cobre fino al año. Respecto de la productividad laboral, Gerardo Martínez, señala que era *"la más alta de Chile. En 1901 por ejemplo, el grupo de minas San Luis de Luis Camus, produjo un equivalente de 540 toneladas de fino con 120 operarios. La Sociedad Explotadora producía 210 toneladas de fino con cien personas. El grupo Tres Marías, 70 toneladas de fino con 20 operarios. La Poderosa, 65 toneladas de fino y 813 trabajadores. Nótese que las toneladas de fino son*

³⁰ MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, Gerardo "Orígenes y Desarrollo de Chuquicamata Bajo la Chile Exploración Company" Segunda parte pág. 35.

³¹ *Ibíd.*, pp. 2.

las de cobre que contenía el mineral extraído, pues este era el que se contabilizaba para liquidar la vetita de las partidas de mineral.”³²

En 1908 la fundición Chorrillos de Calama llegó a ser la cuarta en producción a nivel nacional.

A principios del 1900 el abogado de Chicago, Albert Burrage, adquirió las pertenencias mineras de Chuquicamata que poseía la Compañía de Cobre de Antofagasta y las de la Sociedad Exploradora de Chuquicamata en la que tenía participación el ingeniero Samuel Valdés. De forma paralela, la firma de Nueva York, Guggenheim Brothers -la familia judía mas influyente de las primeras tres décadas en Estados Unidos- adquiere otro grupo de pertenencias mineras. Entre Burrage y los Guggenheim llegaron a poseer 190 pertenencias mineras en Chuquicamata. Luego de diversas negociaciones, en 1911, crearon en forma conjunta la “Chile Exploration Company”. El Estado de Chile autorizó su funcionamiento a través del Decreto N° 878 de abril de 1913. Posteriormente y mediante juegos financieros y empresas de papel los Guggenheim minimizaron la participación de Burrage.

Entre 1922 y 1923 se produjo la venta de la mayoría de las acciones de la Chile Exploration Company (52,63%) a Anaconda Cooper Compañy, la que pago 35 dólares por acción -la cotización en Wall Street era de US\$28- lo que produjo un quiebre en la familia judía. Uno de los motivos de la venta fue obtener capital para invertir en el salitre. Daniel Guggenheim le señalaría a Harry y Edmond que *“los Nitratos nos harán ricos más allá de los sueños de la avaricia”*. Tras la venta los Guggenheim dejan la compañía.

³² *Ibíd.*, pp. 8.

La Anaconda se hizo con el control del yacimiento en febrero de 1923 y mantuvo la propiedad de Chuquicamata hasta la Nacionalización del Cobre. En 1974 acordó con los representantes de la Dictadura Militar una indemnización de US\$ 194.059.086, pagaderos en 10 cuotas.

Chuquicamata entró en operaciones oficialmente el 18 de mayo de 1915. El Presidente de la República, don Ramón Barros Luco apretó un botón que permitía activar la conexión eléctrica desde la central termoeléctrica de Tocopilla a la mina.

Junto al asentamiento industrial, se erigió el campamento habitacional, el que fue construido en un territorio minero articulando elementos de infraestructura, instalaciones industriales y campamento de residencia, dotados de viviendas y servicios varios. Es así como Chuquicamata se constituyó como una forma excepcional de ciudad.

Chuquicamata llegó a tener en su momento de mayor apogeo, una población que superó los veinte mil habitantes y consiguió gran complejidad y fuerte identidad urbana. Albergó, en niveles competentes de habitabilidad, funciones residenciales complementarias de las actividades productivas, con relaciones de interdependencia y proximidad respecto de la posición de los recursos mineros.

Fue construida con tecnologías de avanzada para su época, dotada de buenas viviendas (de distinta calidad y dimensiones dependiendo si sus usuarios eran obreros, empleados, supervisores o altos directivos herederos de los privilegios reservados para los norteamericanos), equipamientos y servicios. Formó parte de un sistema productivo complejo, con amplia

repercusión en el territorio de la Región de Antofagasta y constituyó unas formas de organización productiva y social, articuladas con objetivos de eficiencia económica.

La construcción de las casas se dividió en cinco clases: las A, B, C, D y las colectivas. Junto a ellas el “Campamento Nuevo” consideró la construcción de un club para los norteamericanos, dos escuelas, una de mujeres y otra de varones en la que funciona una escuela nocturna. Además de *“una escuela técnica que se ha llamado ‘Escuela del Aire’ y que se ha equipado con diversas maquinarias”*³³, una estación de policía, mercado, hospital, iglesia y otras obras.

El material de construcción era la calamina (planchas corrugadas de hierro), ladrillos de cemento y adobe. Según la propaganda de la Compañía era un modelo para la época. La seguridad estaba a cargo de la policía y además de la llamada Watchmen o Guardia Especial (compuesta por funcionarios de la Compañía) para mantener el orden y disciplina laboral.

La división social se marcaba entre el llamado “Campamento Americano” y sus casas tipo “A” o “B”; para el “Staff Employees” compuesto por norteamericanos, europeos y algunos chilenos; las tipo “C”, -no más de cincuenta-, eran para los capataces; y por último las “D” y colectivas para los obreros.

En otro orden de ideas, se estableció un sistema único de metas y valores, modelado por la disciplina laboral bajo un régimen paternalista

³³ Revista “La Riqueza minera de Chile” año X N° 96, octubre de 1930, pág. 214.

industrial³⁴, que se iniciaba desde la escuela, como parte de la lógica del asentamiento productivo: ligar al individuo al proceso de producción, formación o corrección de los productores que habría de garantizar la producción y a sus ejecutores en función de una determinada norma, situación que tan bien describe y analiza Michel Foucault³⁵. *“Las “company towns” constituyeron una solución desarrollada por el capitalismo industrial para conseguir máxima concentración de capital y trabajo, perfeccionando el nuevo asentamiento industrial en base a la estructuración de una estricta jerarquía social, la dotación del bienestar para cada uno de los habitantes-obreros y el control del comportamiento de cada individuo”*, desde la figura paternal de la empresa que todo lo otorga y protege. *“El modelo así caracterizado articuló viviendas, equipamientos y edificios industriales con reglas, leyes, costumbres, en un montaje social donde la pieza industrial es dominante, tendiéndose a anular la ciudad a través de la fábrica, haciendo desaparecer e integrando lo “urbano” en lo “productivo”.*”³⁶, que tuvo a Chuquicamata como el más grande exponente en nuestro país. Asimismo para mantener el control social en sus inicios, Ricardo Latcham sostiene que la Compañía tenía un *“sistema de espionaje, tan extendido en el mineral, lo*

³⁴ Resulta relevante para entender la orgánica de esta ciudad obrera el contemplar la siguiente norma en el Reglamento Interno del Centro de Trabajo Chuquicamata: **Artículo 14.** Las siguientes serán las obligaciones que deberán ser cumplidas en los campamentos, compuestos por casas entregadas en comodato por la División:

1º. Entregar a los representantes autorizados de la Empresa todos los datos relacionados con los moradores de la casa, en forma absolutamente veraz...

4º. Mantener orden, aseo, compostura y respeto mutuo, y de manera especial en lo que se refiere a hechos que puedan perturbar la tranquilidad, convivencia, moralidad y buenas costumbres dentro de la comunidad. En caso de que estas perturbaciones sean causadas por hijos u otras personas que habiten o se encuentren en la casa asignada al trabajador, la responsabilidad de los hechos y de los daños, si los hubiere, serán imputados al trabajador.

5º. Cumplir en general con las ordenanzas y normas municipales y de la Empresa que rijan en el sector de la casa asignada.”

³⁵ FOUCAULT, Michel. “La verdad y las formas jurídicas”. En Conferencias Tercera, Cuarta y Quinta. dictadas en la Universidad de Río de Janeiro, Brasil. 1973. 42 p.

³⁶ GARCÉS FELIÚ, Eugenio. “Las ciudades del cobre”. Ediciones Universidad Católica de Chile. 2007.

mismo que en sus dependencias, que permite a sus jefes o a los encargados de husmear en Calama, ver quienes se dirigen a Chuquicamata y el objeto de su visita, para que sean recibidos según las circunstancias. Si la Compañía los halla 'indeseables' y si las pesquisas e investigaciones realizadas por la Guardia Especial, surge algo desfavorable al forastero, este se ve arrojado violentamente del gran feudo de la Chile Exploration...»³⁷

La única injerencia de los trabajadores en el desarrollo, manutención y término de esta ciudadela industrial fue a través de los beneficios sociales establecidos en los respectivos instrumentos colectivos. Así por Contrato o Convenios Colectivos se regulaban los beneficios habitacionales, de educación, salud, pulperías (luego supermercado), cementerio, por mencionar algunos.

Si bien este trabajo no pretende hacer un análisis sociológico de la vida en el campamento, es imposible no mencionar ciertos aspectos sociales, pues en las ciudades mineras se dio una estructura diferente al común de los poblados del país. Esta "Empresa" era omnipresente en la vida cotidiana del trabajador y su grupo familiar y se verá cómo el proceso modernizador de la División Chuquicamata, lleva aparejado el cambio del régimen paternalista industrial, lo que se manifiesta en la evolución de los acuerdos colectivos suscritos en los últimos 23 años.

Este tipo de control social tiene un alto costo, la mantención de verdaderas ciudades con todos los servicios que ello implicaba, hizo inevitable un traspaso a los gobiernos comunales. Así lo señaló Robert Alexander en Chuquicamata a finales de la década de 1950, "*retirar su*

³⁷ LATCHAM, Ricardo "Chuquicamata Estado Yankee", pág. 79, Santiago, 1926.

*control de todas las facetas de la vida de la ciudad. Su objetivo último es entregar a la municipalidad la mayor parte de las responsabilidades de gobierno local*³⁸. Mientras al inicio de la explotación minera, en las primeras décadas del siglo XX, las trasnacionales del cobre se habían hecho cargo de las inversiones en salud, vivienda, educación y recreación, para sus trabajadores, a fines de los años cincuentas éstas cuestionaron los beneficios inmediatos de proveer estos servicios así como los costos, tratando de traspasar su responsabilidad al Estado y a los propios trabajadores.

Esta situación se revirtió en los años posteriores al golpe de militar del 11 de septiembre de 1973. El sociólogo, Joel Stillerman lo explica así *“en 1973 los empresarios se dieron cuenta que para implementar una reforma radical del proceso productivo en Chile era necesario re-disciplinar la mano de obra y destruir las bases de poder sindical”*³⁹. En otras palabras, hacia 1973, el empresariado estaba convencido de la necesidad de reprimir a los trabajadores para transformar el proceso productivo, con lo que se detuvo, en el caso de Chuquicamata, el traslado de su población a Calama junto a la instalación del Regimiento de Ingenieros Atacama (proveniente de la ciudad de Copiapó), en el campamento minero. Además, las nuevas autoridades militares trataron de controlar a los sindicatos y eliminaron en los primeros años de dictadura la Negociación Colectiva.

³⁸ VERGARA MARSHALL, Ángela. Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970). Historia (Santiago), Santiago, v. 37, n. 2, dic. 2004. Citando a Robert J. Alexander, "Changes in Chuquicamata". The George Meany Memorial Archives, International Affairs Department, "Country Files 1945-71", caja 18, carpeta 11.

³⁹ *Ibíd.*, pp. 8. Citando a Joel Stillerman, "Disciplined Workers and Avid Consumers: Neoliberal Policy and the Transformation of Work and Identity among Chilean Metalworkers". En Peter Winn, ed. Victims of the Chilean Miracle? Chilean Workers and the Neoliberal Model, 1973-1998 (Duke University Press: en prensa). Sobre el tema del impacto de la dictadura sobre el movimiento obrero véase Paúl W. Drake, Labor Movements and Dictatorships: The Southern Cone in Comparative Perspective, Baltimore 1996; 117-149.

Sobre el comportamiento de los trabajadores antes y después del Golpe de Estado podemos extraer un paralelo, desde la visión de Jorge Alvear, en su libro “Chile Nuestro Cobre” quien denominó como “anarquía laboral” al ambiente laboral en tiempos de la Unidad Popular, en la que *“las ordenes de los supervisores o mandos medios y de los capataces eran aceptadas o rechazadas, según la voluntad de aquellos trabajadores concientizados que se creían liberados gracias al régimen imperante el país, de las antiguas trabas laborales, tales como el respeto y obediencia a los superiores”*⁴⁰. Respecto de lo acontecido luego del golpe señala que *“las vigorosas directivas de los nuevos jefes y funcionarios designados por la Junta Militar, encontraron una entusiasta acogida entre el numeroso personal de las empresas. Desaparecieron las perturbadoras circunstancias que dañaban la producción, dominan en los minerales el orden, la disciplina, la justicia y la tranquilidad.”*⁴¹ Una visión totalmente antagónica tiene un antiguo trabajador de Chuquicamata, Daniel Barraza Huerta, quien trabajó desde 1960 en Chuquicamata, y vivió el proceso de la nacionalización como trabajador del cobre. Barraza señala que *“se iba un gringo y llegaba un chileno. Esa fue la gran ciencia que tuvo la nacionalización, pero para quienes trabajábamos de antes se generó un fenómeno muy especial, por que todos comenzaron a trabajar con mucho más animo.”*⁴²

3.- Movimiento Sindical y Negociaciones de los Sindicatos del Cobre de Chuquicamata

⁴⁰ Ver ALVEAR URRUTIA, Jorge, “Chile Nuestro Cobre”, pág. 190. Santiago, 1974.

⁴¹ *Ibíd.*, pp. 195.

⁴² El Mercurio de Calama, 23 de noviembre de 2009, pág. A3.

Paralelamente al desarrollo y puesta en marcha del megaproyecto minero y entre las faenas anexas estaba la constitución de una ciudad industrial que reemplazaría a los caseríos de “Los Cerros” y posteriormente a la mítica “Punta de Rieles” que albergaría al sindicalismo minero de Chuquicamata. Según el hijo del patriarca de los Guggenheim, Harry, la Compañía debía *“construir ferrocarriles y establecer ciudades, completas y suficientes para que vivan de 10.000 a 15.000 habitantes, abasteciéndolos además de alimentos, agua y otras necesidades, así como de mantenerlos limpios, saludables y contentos”*.⁴³ En esta frase asoma la visión que se tenía del obrero, cual niño que debe ser enseñado, educado para la faena, disciplinado, corregido o expulsado⁴⁴.

En el inicio de la explotación industrial de Chuquicamata la división laboral estaba dada por tres estamentos: los roles de Obreros y Empleados y el Rol Oro. En un inicio el sueldo era pagado en dólares para todos los roles situación que luego se restringió para los llamados “Gold Roll”, compuesto especialmente por los norteamericanos.

Ya en el año de su inauguración se tienen antecedentes de las primeras reivindicaciones laborales. *“El 1 de julio de 1915 los operarios de Chuquicamata abandonan el trabajo. Exigen que 200 de sus compañeros sean repuestos en sus obligaciones. En un pliego de peticiones agregan los siguientes puntos: ocho horas de trabajo; aumento de los sueldos en un 25%; pago de sobretiempo con un 50% de recargo; hora y media para almorzar; facilitar la escuela para dar clases nocturnas para los obreros; rebaja de los precios de la pulpería; rebaja en la contribución que dan los*

⁴³ MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, Gerardo “Orígenes y Desarrollo de Chuquicamata Bajo la Chile Exploration compañía” Segunda parte pág. 35.

⁴⁴ LATCHAM, R. Ob. Cit., pp. 46.

*obreros para el Hospital al 1% mensual (pagaban \$0,10 diarios); prohibición de despedir a ningún operario del campamento aunque no este trabajando, hasta que se le encuentre algo en que ocuparse en alguna sección; libre comercio en el campamento para los artículos alimenticios y de tienda; mejoramiento de las habitaciones, luz eléctrica en general en todas las habitaciones; poner a disposición de los obreros una máquina con sus respectivos coches para el trabajo de la gente de Chuquicamata en Punta de Rieles, en combinación con el ferrocarril Antofagasta-Bolivia, y limitación de la jornada de trabajo del día domingo hasta las 11 A.M. Los trabajadores en huelga sumaron tres mil. El paro duró una semana y fracasó”*⁴⁵

Esto no amilanó a los mineros y “a los pocos años de inaugurada la mina, 600 trabajadores fueron expulsados de la empresa por una huelga en la que exigían una jornada de ocho horas. En 1919 se pagaba un salario inferior al mercado”.⁴⁶ En sus inicios la mayor parte de los trabajadores eran extranjeros (así antes del 1920 se le llamo a Chuquicamata como la pequeña Babilonia del desierto⁴⁷) pero en virtud de los bajos sueldos -solían ser de 1/3 de lo que se pagaba en las minas de Norteamérica- rápidamente esta situación varió y la mayor parte de los obreros procedían del altiplano boliviano y chileno o de la actual región de Coquimbo, para quienes estos salarios eran mas atractivos⁴⁸.

⁴⁵ ORTIZ, Fernando “El Movimiento Obrero en Chile” (1891-1919), pág. 176 Santiago 2005.

⁴⁶ CADEMARTORI, Jan “El Impacto de la Inversión Extranjera 1990-2000 Sobre el Desarrollo Durable de la Región Minera de Antofagasta (Chile)”, pág. 60, Antofagasta, 2008.

⁴⁷ Ver MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, Gerardo “Orígenes y Desarrollo de Chuquicamata Bajo la Chile Exploration Compañy” Segunda parte pág. 54.

⁴⁸ Sobre los salarios hay distintas visiones sobre el particular se recomienda ver dos visiones contrapuestas y con 50 años de diferencia, Latcham “Chuquicamata Estado Yankee” pág. 61 y Alvear “Chile Nuestro Cobre” pág. 108.

Las incipientes actividades reivindicatorias de los trabajadores eran rápidamente reprimidas, la actividad política era intervenida desde la Compañía que se relacionaba de forma muy cómoda con la Asamblea Radical de Chuquicamata y perseguían a los comunistas (lo que contribuyó a la adhesión que tuvo el Partido Comunista y el Partido Socialista en Chuquicamata especialmente entre los sindicatos obreros).

La política laboral de la Anaconda ayudó a forjar la unidad de trabajadores. A fines de la década de los 20' se propició "reducir la rotación laboral y "fijar" la fuerza de trabajo."⁴⁹ Así la constitución de una comunidad de obreros mineros, que se constituyeron como clase, natural consecuencia de la distribución sectorial del campamento habitacional. Con la homogeneidad en las condiciones de trabajo y de vida, generaron una identidad que produjo como una consecuencia necesaria la organización entre los trabajadores, primero de forma inorgánica y a veces violenta, y luego al amparo de la legislación laboral.

Con posterioridad a las leyes sociales dictadas en septiembre de 1924 se crea en Chuquicamata una Federación de Empleados Particulares, en la que es electo como presidente Oscar Hidalgo, quien contaba con el total apoyo de la Administración⁵⁰. Luego de varios intentos fallidos, los contactos entre comités de obreros del cobre, apoyados por la Federación Obrera de Chile fructificaron en 1931, a la semana de promulgado el Código del Trabajo.

⁴⁹ ZAPATA, Francisco, "Los Mineros Como Actores Sociales y Políticos en Bolivia, Chile y Perú Durante el siglo XX", Revista de Estudios Atacameños N° 22, pág. 94, Antofagasta, 2002.

⁵⁰ LATCHAM, R. Ob. Cit., pp. 39.

Al término de la dictadura de Ibáñez, nacen oficialmente los sindicatos de obreros, de la mina y de la planta (en 1930 ya se habían constituido con carácter informal) y en 1931 también surge el sindicato de empleados. En 1933 el sindicato industrial de Tocopilla, ciudad en la que se creara en 1941 el sindicato de empleados de Tocopilla y que tendrá su símil en Antofagasta en 1952. Además surgieron otros sindicatos.⁵¹

La negociación colectiva regulada comenzaba con la presentación del Pliego de Peticiones el que era elaborado por los dirigentes y sometidos a la aprobación de la asamblea antes de ser entregado a la gerencia de la empresa. Desde ese momento se instalaba el denominado, por el Código del Trabajo de 1931, “Conflicto Colectivo”, periodo en que la empresa no podía despedir trabajadores. Si no se llegaba a acuerdo con la administración se pasaba a la Junta de Conciliación, institución que para el caso de Chuquicamata solo logro terminar con un acuerdo una vez en el año 1957. Una vez que fallaba la conciliación habitualmente se rechazaba también el arbitraje y antes de la huelga -normalmente el día antes- se lograba acuerdo, previa intervención mediadora del Ministro del Trabajo y/o Minería. La primera huelga larga de Chuquicamata se produjo en el año 1938 que sirvió para la legitimación de los sindicatos y que terminó con el establecimiento de fuero para los dirigentes, la creación de la Escala Móvil, además de beneficios y reajuste remuneracionales. En el periodo comprendido entre 1935 y 1955 el sindicalismo de Chuquicamata inició una trayectoria de logros y conquista de beneficios, de la mano de las negociaciones colectivas, las que se estabilizaron con la postura del Partido Comunista de insertarse en la vida político-institucional en 1935.

⁵¹ Ver ALVEAR URRUTIA, J. Ob. Cit., pp. 112.

En este periodo se logró entre otros beneficios: la asignación familiar, indemnización por años de servicios para los obreros (estos fueron dispuestos por ley recién en 1953), indemnizaciones especiales por accidentes del trabajo, aumento en los días de vacaciones, asignación escolar, bono de vacaciones, aporte de la empresa para servicio dental (la atención medica ya se otorgaba de forma gratuita tanto al trabajador como a sus cargas familiares, voluntariamente por la compañía), *“los trabajadores de Chuquicamata han marchado a la vanguardia de la conquista de beneficios sociales, hasta el punto de que son considerados como los señaladores de una meta a la cual aspiran llegar otros grupos de asalariados del país.”*⁵²

Las huelgas o la amenaza de su uso por parte de los trabajadores han sido un importante medio de presión para la consecución de mejoras sustanciales, por cuanto las pérdidas que genera la paralización de faenas en esta mina muchas veces son superiores al costo total que implican las reivindicaciones. Excepcionalmente estas tuvieron un carácter ideológico. El autor Francisco Zapata atribuye este componente en las realizadas en los años 1938, 1940, 1942, 1951 y 1966⁵³, a la que se puede agregar la de 1991.

Sobre las huelgas y su forma de enfrentarla recogemos parte del relato de don Luis Tapia Mundana, trabajador de Chuquicamata, quien se refiere a la intervención de las mujeres en ellas: *“fueron ellas las que enfrentaron los Krumiros que pretendían romper el movimiento, importaba la unidad para obtener los beneficios solicitados en el Pliego de Peticiones. Nuestras compañeras capturaban a los rompehuelgas, vistiéndolos de mujeres y pintándolos, y procedían a pasearlos por las calles del mineral.*

⁵² *Ibíd.*, pp. 116.

⁵³ ZAPATA, F, Ob. Cit., pp. 98.

Algunos se fueron avergonzados de Chuquicamata o despreciados por sus compañeros de trabajo, que repudiaron su entrega servil a la Compañía Minera, poniendo en peligro la estabilidad laboral al pretender quebrar el paro o la huelga...”⁵⁴

Un elemento central en el desarrollo institucional de los sindicatos y su influencia en el medio político fue la creación de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), hoy Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), el cambio de nombre se debe a las *“disposiciones emanadas por el Gobierno de la Dictadura de Pinochet, que dispuso que aquellas organizaciones cuyos sindicatos afiliados bajaran de 21 organizaciones base, debería disolverse la institución nacional”*.

Cada año, los sindicatos debían votar nuevamente su afiliación a la CTC., muchos no alcanzaban a cumplir con este mandato y se corría el riesgo de hacer desaparecer la Confederación. Como consecuencia de lo anterior en el Congreso de Rancagua la CTC cambia su nombre por el de Federación,”⁵⁵.

La Confederación surge a fines de la década de los cuarenta, de la mano de la antigua Federación Industrial Minera, de la que eran parte los sindicatos del cobre, pero se funda como institución el 23 de marzo de 1951, en Machalí. Sus primeros integrantes fueron los sindicatos del cobre de El Teniente, Potrerillos y Chuquicamata. En dicho año se dicta el “Estatuto de los Trabajadores del Cobre.” Norma que antes de su toma de razón fuera rechazado por los trabajadores mediante una huelga general.⁵⁶ La

⁵⁴ TAPIA MUNDANA, Luis, “Cronología de un Hombre Sabio”, pág. 91, Santiago 2006.

⁵⁵ FTC, “Memoria Anual 2008-2009”, pág. 2-3.

⁵⁶ Ver THAYER ARTEAGA, William, “Segunda Fila” pág. 32, año 1987 (escrito en 1982).

promulgación definitiva (con importantes reformas) se produce en 1956, mismo año en que es reconocida oficialmente la Confederación cuyos dirigentes hasta ese entonces circulaban entre el salón presidencial, la cárcel pública y los tribunales de justicia. Este reconocimiento se produjo después de una larga huelga en la cual participaron 14.000 trabajadores y sus familias. En el Segundo Congreso de la CTC se acordó el apoyo mutuo entre sindicatos en caso de huelga, así en 1961 surge un conflicto laboral en Los Andes, que solicitó un aumento en sus remuneraciones de un 40% (a fin de paliar la inflación), la oferta de la empresa fue de un 7%, luego de tres meses de negociación los mineros votan la huelga el 10 de agosto y *“solidarizan... los trabajadores de los otros minerales de modo que la huelga fue total en la Gran Minería del Cobre”*⁵⁷, la huelga duró un mes y sólo fue interrumpida previa mediación del ministro del Trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores del Cobre rigió hasta 1979, año que se establece el llamado Plan Laboral. Entre las materias reguladas por el Estatuto estaba la limitación a los trabajadores del derecho de petición en la negociación colectiva, situación que llevó a los sindicatos de Chuquicamata a iniciar una campaña para su modificación. Cuestión que se logró vía Decreto N° 426, dictado el 25 de mayo de 1966, y que dispuso una amplia libertad de petición en el proceso de negociación colectiva.

Sobre la forma que en que se desarrollaron estos procesos se encuentran las apreciaciones del William Thayer Arteaga, testigo y actor privilegiado de estos procesos desde la década de los 50', quien prestó asesoría tanto a la CTC como a sus sindicatos bases. Sobre las negociaciones del cobre señaló que *“con los sindicatos de la gran minería*

⁵⁷ VERA, Mario. “LA Política Económica del Cobre en Chile”, pág. 25, año 1961.

del cobre se entraba en períodos casi interminables de negociación, día y noche, en un esfuerzo por evitar la huelga que costaba tan cara al país y a las partes directamente comprometidas. Los periodistas, a su vez, solían dar un marco más dramático a estas reuniones: esperaban hasta la madrugada o montaban guardia toda la noche a la espera de la noticia. ¡Humo blanco! ¡Se arregla el conflicto! Y salían disparados hacia la Agencia Orbe, UPI, El Mercurio, o las radioemisoras, para golpear con su noticia". "Eso iba creando una familiaridad muy encantadora, llena de anécdotas pintorescas y sugestivas, entre directivas sindicales, asesores y periodistas del sector laboral... la "comida de arreglo", que solían ofrecer algunas empresas a dirigentes y asesores, al día siguiente o subsiguiente. Esto era liturgia infaltable en la gran minería del cobre. Todo lo horrendo que se había dicho durante el conflicto, se hundía en el caldo de la cazuela de ave, o naufragaba en los brindis reiterados de reconciliación y amistad."⁵⁸

En el periodo 1970-1973, que comprende el Gobierno del Doctor Salvador Allende, los sindicatos de Chuquicamata llevan a cabo la primera huelga de la Unidad Popular. Conflicto que si bien solo duró dos días dejó entrever las desconfianzas de los trabajadores del cobre, que ya en las urnas había demostrado poco apoyo al candidato de izquierda cuyo respaldo disminuyó de un máximo conseguido en 1958 de un 48,2% a solo un 38,7% en 1970⁵⁹. Los trabajadores temían que sus logros plasmados en los contratos colectivos se vieran amenazados por el gobierno y el proceso de la nacionalización del cobre. Las paralizaciones se hicieron frecuentes y la baja en la producción ostensible, *"los paros repentinos, ya sea de todos los operarios o de algún pequeño grupo de insatisfechos, por los motivos más baladíes, eran sucesos de casi cotidiana ocurrencia... cuestiones de orden*

⁵⁸ *Ibíd.*, pp. 51 y 52.

⁵⁹ ZAPATA, F. *Ob. cit.*, pp. 101.

político, tratadas en reuniones celebradas en el sitio de las faenas, eran una causal frecuente de paralización del trabajo.”⁶⁰

Con el golpe militar las relaciones laborales sufrieron una profunda transformación, a fines de 1973 le correspondía iniciar a los trabajadores de Chuquicamata una nueva negociación colectiva. Los trabajadores de El Teniente habían obtenido nuevos beneficios luego de una prolongada huelga, que se desarrolló entre abril y junio de aquel año. Con el golpe de estado son exonerados los dirigentes sindicales de Chuquicamata pertenecientes al PC y al PS. Alejandro Rodríguez, dirigente nacional de la CTC es asesinado, junto a otros dirigentes, estudiantes y al gerente general de Chuquicamata y su gerente de finanzas, quienes fueron ejecutados por la Caravana de la Muerte en su paso por Calama. Un número importante de trabajadores aparecieron como “retirados voluntarios” del mineral en 1974. La dictadura trató de controlar los sindicatos para dividir a los trabajadores.

Desde fines de 1973 hasta fines de 1978 la actividad sindical y la negociación colectiva estuvo reglada por el D.L. 198. Este periodo estuvo marcado por los despidos y relegamientos de dirigentes y trabajadores. Recién en 1975 se llega a cabo una huelga en El Teniente en el proceso de negociación colectiva o como lo llamo la Dictadura “Ausentismo Laboral”.

En Chuquicamata sólo en 1976 se produce el primer movimiento reivindicativo que consistió en un paro de dos horas reclamando el pago de una bonificación.⁶¹ El año siguiente, en diciembre, 17 dirigentes renuncian en protesta por la situación económica y por no haber logrado los bonos de

⁶⁰ ALVEAR URRUTIA, J. Ob. cit., pp. 192.

⁶¹ Ver AGUIAR, Sergio, “Rastros de los Sindicatos y la Clase Obrera Bajo la Dictadura. Relación Social de Explotación: Estructura, sujeto, acción social”, Cuadernos de Estudios del Trabajo N° 9, pág. 29, 2009.

producción y navidad. Luego de estas escaramuzas en agosto de 1978 se produce la primera movilización masiva que consistió en el llamado “Viandazo”, que se extendió por un mes. La importancia que tuvo esta acción puede apreciarse por la respuesta del Gobierno: decretó el Estado de Sitio en la zona. *“Durante el conflicto las bases sobrepasaron a sus dirigentes en varias ocasiones y las presionaron para no ceder ante las amenazas represivas”*.⁶² Hubo declaraciones de solidaridad de casi todas las Federaciones. Tras las detenciones y relegaciones, Pinochet intervino directamente acordando mejorar los beneficios y reintegrar a los despedidos.

Desde la imposición del Plan Laboral hasta el retorno de la democracia los trabajadores de Chuquicamata y sus dirigentes sindicales pasan a un segundo plano tanto por la lejanía del centro del país como del temor inmovilizante que existía entre estos trabajadores durante los años ochenta, por cuanto dentro del Campamento de Chuquicamata se instauró una red de informantes de la DINA (Dirección de Inteligencia Nacional) y luego de la CNI (Central Nacional de Informaciones) que logró sembrar la desconfianza entre los trabajadores. Cualquier intento de organización independiente era acusado de acción político-partidista de los marxistas⁶³. Los protagonistas de este periodo fueron los combativos trabajadores de El Teniente quienes a pesar de que Codelco era considerada como empresa estratégica y a los trabajadores se les despojó del derecho a huelga, éstos hicieron uso de ella en reiteradas ocasiones,⁶⁴ así el 25 de enero de 1980 diez mil trabajadores de El Teniente van a la huelga, acción que luego fue imitada por otros trabajadores.⁶⁵

⁶² *Ibíd.*, pp. 34.

⁶³ Situación análoga a la ocurrida en 1926 según LATCHAM en el libro “Chuquicamata Estado Yanqui”, ver pie de página N° 25.

⁶⁴ Ver AGUIAR, S. Ob. cit., pp. 38.

⁶⁵ LAVANDERO ILLANES, Jorge, “El Precio de Mantener un Sueño”, pág. 55, segunda

El accionar de la CTC cobra una gran importancia en la década de los 80'. El 1 de julio de 1982 en Punta de Tralca la unanimidad de los delegados del Congreso de la CTC autorizan a la directiva encabezada por Emilio Torres (dirigente del Sindicato Coya y Pangal) para organizar una huelga si la ley 18.134 no era derogada⁶⁶. Torres queda excluido de la CTC en virtud de maniobras realizadas por la Administración de Codelco y en 1983 asume la presidencia de la CTC, a la edad de 29 años, Rodolfo Seguel. La CTC contaba en ese entonces con mayoría de dirigentes de la Democracia Cristiana. En su primer discurso ante el congreso de la CTC, Seguel señala: *“nuestro problema no es de una ley mas o una ley menos, o una modificación u otra a lo que existe, sino que es mucho mas profundo y medular; se trata de un sistema completo, económico, social, cultural y político que nos tiene envueltos y comprimidos, que se contradice con nuestra idiosincrasia de chilenos y trabajadores, que nos ha tratado de asfixiar con armas como el terror y la represión y cada vez envolvernos más, porque no lo sentimos, porque no se acomoda a nuestra manera de vivir, porque nos fue impuesto a la fuerza y con engaños”* ⁶⁷ al final de este discurso anunció la realización de un paro nacional de los trabajadores de las cuatro divisiones existentes de Codelco para el día 11 de mayo de 1983. Este llamado desembocó en la llamada “Primera Gran Protesta Nacional”, por cuanto la Dictadura militarizo las divisiones de Codelco 5 días antes del paro y señaló que *“ante cualquier paralización de actividades, los militares entrarían a las minas”*⁶⁸. A esa protesta se sumaron distintos gremios y le sucedieron otras cuatro.

edición 1997.

⁶⁶ Ver MUÑOZ, Agustín. “Visión de los Sindicatos Chilenos”, pág. 157.

⁶⁷ LAVANDERO ILLANES, J. Ob. Cit., pp. 52.

⁶⁸ *Ibíd.*, pp. 76.

En Chuquicamata además de adherir a estas protestas, principalmente con cacerolazos, el nueve de octubre de 1985 se llevó a cabo la llamada “Marcha de los Trabajadores del Cobre por la Democracia”. En la que miles de trabajadores unieron caminando Chuquicamata con Calama. Ese día dejaron sus miedos de lado y coparon el camino a Calama donde se les unieron, a la larga columna cientos de personas, quienes levantaron su frente por la dignidad de Chile y su pueblo. Este fue un hito que se grabó a fuego entre quienes marcharon y sus familias.

El último intento de la Administración de la Dictadura en Codelco por dividir a los trabajadores fue la creación del sindicato N° 3 a través de la afiliación casi obligatoria para los nuevos trabajadores contratados por la División.

Desde la segunda mitad de la década de los 80’ *“la política económica y los medios promovieron el acceso fácil al crédito y al consumo de bienes importados. En ese contexto represivo, una parte importante de las familias de Chuquicamata entró en una espiral de consumo y endeudamiento. Ello debilitó los vínculos de solidaridad entre los trabajadores”*⁶⁹. Situación que continúa hasta nuestros días.

4.- Breve Evolución de la transferencia de la Propiedad de los Yacimientos de Cobre desde las Trasnacionales al Estado de Chile

⁶⁹ CADEMARTORI, J. Ob. Cit., pp. 63.

Fue una aspiración ascendente entre los chilenos, que el cobre beneficiara al país y no a los intereses extranjeros. En esta lucha resultan claves *“las iniciativas que en los distintos gobiernos, desde el Frente Popular, se tomaron para disminuir el peso de las multinacionales, que eran entonces la Braden y la Anaconda, empresas norteamericanas. Hasta Gabriel González Videla, detestable gobernante tomó algunas medidas en ese sentido.”*⁷⁰ Resulta imprescindible citar a uno de los hombres que más hizo por dejar el cobre en manos de Chile, Radomiro Tomic quien señaló en el año 1941: *“el cobre podría ser para la economía chilena como la 'lámpara de Aladino' (como el petróleo para los árabes), pero la tradicional desconfianza del 'huaso ladino' frente a lo nuevo o “el peso de la noche” de que hablaba Portales, nos impide aprovechar el don prodigioso de la naturaleza que representa tener en nuestro territorio un tercio de la reserva mundial de cobre terrestre, de los mejores y mayores yacimientos con los más bajos costos comparativos de producción del orbe, del metal más escaso y más indispensable para la generación, distribución y uso de la energía eléctrica. El desarrollo industrial y el progreso de la civilización dependen sustancialmente de la energía eléctrica, y la electricidad, depende en un grado tan importante del cobre que más de la mitad del cobre refinado que el mundo consume, es utilizado directamente en la generación y transmisión de electricidad... y la producción y consumo de energía eléctrica se duplica cada 10 años.”*⁷¹

Este proceso tiene como puntos más relevantes:

- Convenio de Washington

⁷⁰ VERA, Richard “Armando Uribe Embiste en Defensa del Cobre Chileno”, pág. 39 Libro “Nuestro Cobre” LOM Ediciones.

⁷¹ MUÑOZ, Leopoldo. “El Cobre, Historia que Viene”, versión resumida. pág. 1 y 2.

En 1951 se firmó el Convenio de Washington, que permitió a Chile disponer del 20% de la producción de cobre, posibilitando al Estado aumentar su participación en la actividad cuprífera, al respecto señalaba Radomiro Tomic: *“durante la Guerra de Corea fui honrado por el gobierno chileno de entonces con la responsabilidad de negociar el Convenio de Washington con el gobierno de los Estados Unidos, gracias al cual el Estado chileno pudo vender libremente un 20% de nuestra producción sin sujeción a los controles impuestos por la Conferencia Internacional de Materiales Estratégicos y Materias Primas escasas”*⁷²

- Ley 10.255.

Institucionalizó el derecho del Estado chileno a comercializar internacionalmente su cobre y que dio base a la presentación posterior del primer proyecto creando la Corporación del Cobre de Chile.

- Nuevo Trato.

En 1955, bajo el Gobierno del Presidente Carlos Ibáñez Del Campo, el Senado dictó una serie de leyes cuyo objetivo era garantizar un ingreso mínimo al Estado chileno y fomentar la inversión por parte de las grandes compañías del rubro minero. El 5 de mayo de 1955 *“se promulgó la Ley N° 11.828, que junto con crear el Departamento del Cobre, pretendió establecer un régimen tributario para las empresas de la Gran Minería del Cobre manejando el interés con relación al aumento de la producción. Así, la tasa*

⁷² TOMIC, Radomiro. “La Política Minera Chilena”, pág. 47.

de impuestos decrecía en concordancia con la superación en determinados límites de la productividad. Esta ley que rigió entre 1955 y 1964.”⁷³

- Chilenización del Cobre

En 1966 se dictó la Ley N° 16.425, que autorizó la creación de sociedades mixtas entre el Estado de Chile y las compañías extranjeras productoras de cobre. En dichas sociedades mixtas, el Estado chileno debía tener como mínimo una participación del 25% de la propiedad de los yacimientos en manos de las compañías extranjeras.

En 1967, los yacimientos de Chuquicamata, El Teniente y Salvador se convirtieron en sociedades mixtas, por lo que el Estado obtuvo un 51% de la propiedad de todas ellas. El 49% restante pasó a la Anaconda Copper Company, en el caso de Chuquicamata y Salvador, y a la Braden Copper Company, en el caso de El Teniente.

Con respecto a Andina y Exótica, en 1967 pasaron a propiedad del Estado en un 25%. El 75% restante de Andina lo obtuvo Cerro Corporation, y Exótica pasó a manos de Anaconda en un 75%.

La chilenización del cobre quedaba reducida a sus exactas proporciones, un conjunto de medidas tendientes a mejorar los beneficios para el país, pero sin llegar, por si misma, a la adquisición plena por el Estado de todas las minas e instalaciones”⁷⁴

⁷³ Biblioteca del Congreso Nacional, “Historia Política y Tributaria del Cobre en Chile”, pág. 8.

⁷⁴ NOVOA MONREAL, Eduardo, “La Batalla por el Cobre”, comentarios y documentos, pág. 30, Santiago 1972.

- Proceso de Nacionalización

En la base de este proceso estaba el objetivo que fueran *“transferidos íntegramente a su propiedad los bienes y derechos privados para la explotación de los yacimientos, sobre los establecimientos de extracción, concentración, fundición, refinación y demás que permitan a la nación el real aprovechamiento de esa riqueza,”*⁷⁵

En 1971, durante el gobierno del Presidente Salvador Allende Gossens, a través de la modificación del art. 10 de la Constitución Política de la República, se produjo la nacionalización del cobre. A dicho artículo se agregó una disposición transitoria que establecía que, *“por exigirlo el interés nacional y en ejercicio del interés soberano e inalienable del Estado de disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, se nacionalizan y declaran por tanto incorporadas al pleno y exclusivo dominio de la Nación las empresas extranjeras, que constituyen la gran minería del cobre.”*

A través de esta modificación constitucional, pasaron a dominio nacional todos los bienes de las empresas extranjeras productoras de cobre en Chile. Esta situación no gustó en el gobierno norteamericano, que ya había desarrollado esfuerzos para que Allende no llegara a La Moneda. Luego *“el gobierno norteamericano, que había intentando un golpe de estado desde 1970, boicoteó la economía chilena. Entre las acciones económicas se cuenta el embargo de los cargamentos de cobre chileno en puertos internacionales por parte de las empresas extranjeras más afectadas, Kennecott y Anaconda, el embargo de abastecimiento de productos y maquinarias que Chile tenía que comprar en el extranjero. Además, el Presidente Nixon sacó a la venta sus reservas de cobre para bajar el precio*

⁷⁵ *Ibíd.*, pp. 121.

*del metal en los mercados internacionales.*⁷⁶ Acciones que fueron reconocidas por la Comisión Church del Senado Norteamericano.

Sobre los efectos para el erario nacional de la nacionalización, el senador Jorge Lavanderos con motivo de los 30 años de la nacionalización señaló que *“desde el punto de vista económico financiero, la nacionalización de dicho recurso ha sido el más grande de los aciertos de nuestro país, por cuanto, desde 1971 hasta 1999, ha generado al Fisco más de 25 mil millones de dólares, produciendo, en este periodo, 27,1 millones de toneladas de cobre fino.”*⁷⁷

5.- Nacimiento de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO – CHILE)

Codelco es una empresa del Estado de Chile, de carácter minero, comercial e industrial. El Decreto Ley N° 1.350 del 1° de abril de 1976 unificó en una sola empresa los grandes yacimientos nacionalizados en 1971, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida. Se relaciona con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Minería y Energía y se rige por la Ley de Gobierno Corporativo y le es aplicable la legislación común, salvo en lo que sea incompatible.

El Centro de Trabajo Chuquicamata formaba parte de la ex División Norte de Codelco y posee en explotación dos yacimientos: la mina Chuquicamata y la mina Sur. Hoy pertenece a la llamada Vicepresidencia de

⁷⁶ CADEMARTORI, J. Ob., cit. pp. 59.

⁷⁷ LAVANDERO, Jorge. “El Cobre No, Es de Chile”, pag. 207, julio 2001.

Operaciones Norte, junto a las Divisiones Radomiro Tomic, Ministro Hales y El Salvador. Además de estos yacimientos, contaba con el campamento de Chuquicamata, donde hasta hace pocos años atrás vivían la mayoría de los trabajadores de la dotación propia de la empresa estatal, campamento que ha sido catalogado como “la Última Ciudad Minera”.

La producción de la ex División Codelco Norte es de unas 940.613 toneladas de cátodos electrolíticos y electroobtenidos, con una pureza de 99,99 por ciento de cobre. También produce unas 17.781 toneladas métricas de contenido fino de molibdeno. Además, se obtienen otros subproductos, como barras anódicas y ácido sulfúrico.

Se adjuntan tablas con las cifras financieras, contratación de personal, producción y excedentes, más relevantes de los últimos años. Que se deben tener a la vista para un adecuado acercamiento a lo que representa esta empresa y sus trabajadores.⁷⁸

CIFRAS FINANCIERAS DE CODELCO								
(Millones de US\$)								
Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ventas	3.490	3.782	8.204	10.491	17.077	16.988	14.425	12.148
Excedentes	369	606	3.301	4.901	9.215	8.460	4.970	4.070

⁷⁸ CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE: cifras 2007 y 2010 en línea Santiago, Chile http://www.codelco.cl/la_corporacion/cifras consulta: 20 Noviembre 2007 y 10 de agosto de 2010

Pagos al Fisco	326	735	3.009	4.442	8.334	7.933	6.829	3.048
Activo Total	6.733	8.092	8.833	10.739	13.033	15.186	13.707	16.039
Pasivo Total	4.000	5.268	5.960	7.798	8.503	10.442	9.831	10.731
Patrimonio	2.733	2.821	2.872	2.941	4.528	4.744	3.876	5.039
Inversiones (1)	845	895	893	1.845	1.219	1.605	1.975	1.645
Producción de cobre (*)								
Miles de toneladas finas	1.630	1.674	1.840	1.831	1.783	1.665	1.548	1.782
Empleo directo (al 31 de dic.)								
Personal propio	16.906	16.595	16.778	17.880	17.936	18.211	19.300	19.359
Contratistas de operación	14.140	17.614	19.929	24.951	24.028	26.210	23.171	22.602
Contratistas de inversión	12.450	9.320	8.683	7.890	5.678	17.079	15.627	24.556
Precio del cobre (US\$/lb)								
BML cátodos grado A	70,6	80,7	130,1	167,1	305,3	323	315	234

(1) Incluye gastos diferidos (*) Incluye la participación de Codelco en El Abra.

AÑO	PRODUCCIÓN DE COBRE (Miles de toneladas finas)	EXCEDENTES ANTES DE IMPUESTOS (Millones de US\$)
1990	1.195,3	1.536,6

1991	1.125,5	887,5
1992	1.156,3	920,7
1993	1.139,4	162,2
1994	1.134,1	1.102,2
1995	1.164,7	1.763,6
1996	1.221,3	1.103,3
1997	(*)1.326,4	1.010,8
1998	(*)1.500,5	355,3
1999	(*)1.615,3	572,5
2000	(*)1.612	753
2001	(*)1.699	410
2002	(*)1.630	369
2003	(*)1.674	606
2004	(*)1.840	3.301
2005	(*)1.831	4.901
2006	1.783	9.215
2007	(*)1.665	8.451
2008	(*) 1.548	4.968
2009	(*) 1.782	4.069
2010	(*) 1.769	4.610

(*) Incluye la participación de Codelco en El Abra

PRECIO DEL COBRE REFINADO, NOMINAL Y REAL⁷⁹
(Centavos de dólar por libra)

Año	NOMINAL		REAL(1)	
	BML / LME	COMEX	BML / LME	COMEX
1989	129,113	124,911	199,1	192,6
1990	120,879	119,085	179,8	177,1

⁷⁹ Elaborado en base a http://www.cochilco.cl/productos/base_datos.asp de la Comisión Chilena del Cobre.

1991	106,066	104,875	157,5	155,7
1992	103,573	102,721	152,9	151,6
1993	86,713	85,283	126,2	124,1
1994	104,903	107,052	150,7	153,8
1995	133,198	134,717	184,8	186,9
1996	103,894	105,872	140,7	143,4
1997	103,224	103,579	140,0	140,4
1998	74,974	75,077	104,3	104,4
1999	71,380	72,111	98,4	99,4
2000	82,294	83,971	107,3	109,5
2001	71,566	72,567	92,3	93,5
2002	70,647	71,672	93,2	94,6
2003	80,734	81,050	101,1	101,5
2004	130,106	128,972	153,4	152,1
2005	167,087	168,227	183,6	184,9
2006	305,295	308,935	320,7	324,5
2007	323,246	322,172	324,0	322,9
2008	315,316	313,358	287,7	285,9
2009	234,217	235,417	234,2	235,4

Nota: (1) Deflactor: Índice de Precios al por Mayor de Estados Unidos (PPI, all commodities), base 2009=100.

Elaborado sobre la base de información BML y COMEX.

6.- Afiliación Sindical

La afiliación sindical de Codelco alcanza a 94,34% de la dotación propia. Durante 2009 año de la última negociación de la División Chuquicamata, se realizaron diez procesos de negociación colectiva, cuatro

fueron negociaciones anticipadas en Salvador, Andina, la ex Codelco Norte, y seis fueron negociaciones regladas: tres negociaciones en Ventanas, dos negociaciones en Codelco Norte y una en El Teniente.

En la Región de Antofagasta el año 2006⁸⁰, 12.273 trabajadores estuvieron involucrados en procesos de negociación colectiva, que representaron el 6,22% de los trabajadores a nivel nacional involucrados en estos procesos. En 2009 estuvieron involucrados 13.014. De estos trabajadores, alrededor de 7.000 eran de la División Codelco Norte que representan a un 3,5% del total nacional y más del 55% a nivel regional. Esto se concluye de los cuadros que se adjuntan a continuación:⁸¹

Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año, según entidad negociadora y tipo de instrumento, años 1990 a 2009 a nivel nacional

Año	Sindicatos			Sub-Total	Grupos Negociadores			Total
	Contratos	Convenios	Fallos		Contratos	Convenios	Sub-Total	
1990	119.529	19.035	173	138.737	18.113	27.706	45.819	184.556
1991	174.141	24.160	1.480	199.781	24.637	27.967	52.604	252.385
1992	143.294	34.720	0	178.014	14.378	34.053	48.431	226.445
1993	160.281	45.481	0	205.762	13.174	36.290	49.464	255.226
1994	144.476	35.219	41	179.736	11.045	35.978	47.023	226.759
1995	132.463	28.739	0	161.202	13.495	35.392	48.887	210.089
1996	146.369	26.338	0	172.707	11.196	41.756	52.952	225.659

⁸⁰ Penúltimo periodo de Negociación Colectiva.

⁸¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 2007. Series Estadísticas 1990-2006 II. Negociación Colectiva y Sindicalismo. Santiago, Dirección del Trabajo. P 194 p. y Dirección del Trabajo, 2010. Series Estadísticas 1990-2009 II. Negociación Colectiva Dirección del Trabajo. P 18

1997	107.977	38.627	0	146.604	12.643	33.009	45.652	192.256
1998	121.633	29.429	0	151.062	15.301	39.867	55.168	206.230
1999	87.779	30.290	0	118.069	9.691	34.074	43.765	161.834
2000	100.240	22.948	487	123.675	19.148	39.969	59.117	182.792
2001	80.405	24.156	0	104.561	9.473	46.163	55.636	160.197
2002	103.861	41.500	0	145.361	11.544	18.985	30.529	175.890
2003	87.056	29.117	0	116.173	8.124	13.688	21.812	137.985
2004	109.164	29.438	0	138.602	8.524	18.086	26.610	165.212
2005	105.998	31.452	0	137.450	16.387	24.388	40.775	178.225
2006	122.247	39.630	0	161.877	15.536	19.858	35.394	197.271
2007	144.332	44.749	0	189.081	16.736	26.850	43.586	232.667
2008	169.727	49.909	0	219.636	11.818	21.864	33.682	253.318
2009	154.542	42.870	0	197.412	10.960	18.910	29.870	227.282

A nivel de la Región de Antofagasta

Año	Sindicatos		Grupos Negociadores		Total	
	Trabajadores Involucrados	N° de Instrumentos	Trabajadores Involucrados	N° de Instrumentos	Trabajadores Involucrados	N° de Instrumentos
1990	2.106	28	876	13	2.982	41
1991	16.461	50	482	19	16.943	69
1992	3.034	37	492	19	3.526	56
1993	13.656	53	1.146	29	14.802	82
1994	4.935	51	962	27	5.897	78
1995	4.169	46	936	13	5.105	59
1996	10.560	57	1.586	31	12.146	88
1997	4.204	60	505	19	4.709	79
1998	3.455	55	2.674	39	6.129	94
1999	10.015	53	1.046	25	11.061	78
2000	2.554	43	2.350	37	4.904	80
2001	3.711	33	1.113	17	4.824	50
2002	5.658	44	310	8	5.968	52

2003	5.355	44	302	8	5.657	52
2004	8.793	74	237	10	9.030	84
2005	8.285	95	1.216	21	9.501	116
2006	11.832	75	441	15	12.273	90
2007	16.729	140	931	18	17.660	158
2008	10.197	108	1.223	26	11.420	134
2009	11.926	110	1.088	28	13.014	138

En la actualidad en la División Chuquicamata existen seis organizaciones sindicales de trabajadores propios:

- Sindicato de supervisores Rol "A".⁸²
- Sindicato de Trabajadores N° 5 de Ingenieros de Ejecución de la División Chuquicamata, con 254 socios.
- Sindicato de Trabajadores N° 1 División Chuquicamata Rol "B", con 2.599 socios.
- Sindicato de Trabajadores N° 2 División Chuquicamata Rol "B", con 1.569 socios.
- Sindicato de Trabajadores N° 5 División Chuquicamata Rol "B", con 1.602 socios.⁸³
- Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile División Chuquicamata Rol "B", con 658 socios.⁸⁴

⁸² Asociación Afiliada a la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC).

⁸³ El número de socios no esta actualizado a la fecha por la federación de trabajadores del cobre, la actualización se realiza una vez al año, fecha ultima consulta 27 de mayo de 2011.

En la Corporación Nacional del Cobre, tanto la administración como los Sindicatos, han comprendido en las últimas dos décadas, que la negociación colectiva puede tender a fortalecer y potenciar la organización sindical, además puede transformarse en una instancia para impulsar la modernización y desarrollo de la empresa. Es una etapa de conjunción entre trabajadores y empleadores en busca de mejores condiciones sociales y mayores beneficios para los trabajadores, así como lograr de ellos un mayor compromiso con su trabajo y la empresa estatal, lo que tiende a mantener una baja conflictividad en el tiempo que media entre negociaciones. Este entendimiento no a sido fácil pero sin lugar a dudas a servido de puente para la mejora en las relaciones sindicatos – empresa la tendencia política común existente entre la mayoría de los dirigentes sindicales y los ejecutivos de Codelco. Además del compromiso de mantener a Codelco 100% estatal (hasta marzo de 2010).

Una prueba del compromiso existente entre trabajadores y la administración respecto de la sustentabilidad de la firma estatal y de cómo los acuerdos colectivos son un medio adecuado en que se establecen estos compromisos, se dió el año 1999, en que se enfrentaba un adverso ciclo económico para la empresa en virtud de la disminución del precio del cobre, por la llamada “Crisis Asiática”. Sin embargo, existen explicaciones distintas respecto del origen en la caída en el precio del metal rojo en aquel entonces. Es así como el economista, Julián Alcayaga señala que *“las dificultades de Codelco no vienen de sus trabajadores, ni de sus costos, sino de la disminución en sus ingresos por ventas, y los ingresos por ventas han disminuido a raíz del colapso en el precio del cobre, como consecuencia de*

⁸⁴ Sindicato no afiliado a la Federación de Trabajadores del Cobre.

la sobreproducción creada por las empresas extranjeras que operan en Chile".⁸⁵

En dicho período los sindicatos Rol "B" anticiparon el proceso de negociación colectiva, lo que derivó en el único convenio colectivo de los últimos 23 años. En dicho instrumento se estableció el congelamiento de los sueldos y de todos los beneficios monetarios por un año y se prorrogó el mismo contrato vigente por dos años⁸⁶.

En la crisis global de 2008 Codelco, si bien vio mermada sus ganancias, le bastó un ajuste en sus costos para no pasar mayores zozobras.

Desde el retorno a la democracia se han generado tres grandes acuerdos de largo alcance entre la administración de la estatal y los sindicatos, que se han materializado en tres fases de la llamada "Alianza Estratégica" entre trabajadores y empresa. Sobre la base de tales acuerdos se ha llevado a efecto el proceso modernizador de Codelco-Chile. Así en 2006 se propuso definir una nueva etapa en la Alianza Estratégica entre la administración y los trabajadores, representados por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC). Fue un período de análisis y diálogo, orientado a compartir los desafíos y oportunidades de Codelco para los próximos años. Fruto de estos

⁸⁵ ALCAYAGA, Julián. "El Libro Negro del Metal Rojo", pág. 107, segunda edición, editorial Jurídica Aremi Ltda. 2001.

⁸⁶ La cláusula en cuestión señala: A contar del 01 de mayo de 1999 se congela la aplicación de la cláusula "2.14 Reajustabilidad e Imputabilidad" del contrato colectivo de Trabajo que expira el 30 de abril de 1999 (en anexo N °1) y cuyas estipulaciones se reproducen y mantienen en virtud del presente convenio colectivo, en los siguientes términos:

a) **Los sueldos base y todos los valores monetarios de los derechos expresados en dineros vigentes al 01 de mayo 1999, se mantendrán constantes y no se reajustaran durante el periodo comprendido desde el 01 de mayo de 1999 al 30 de abril del 2000.**

diálogos se firmó el 22 de septiembre del año 2007 el “Acta de Alianza Estratégica y el Futuro de CODELCO-CHILE”, la que fue ratificada por todos los sindicatos de la Zonal Chuquicamata perteneciente a la Federación de Trabajadores del Cobre, a excepción del Sindicato de Trabajadores N° 3 y por la Federación de Supervisores del Cobre. *“Una muestra de la capacidad de cooperación y construcción de acuerdos fue el desarrollo exitoso y sin conflictos de 10 procesos de negociación colectiva durante el año 2006, los que dieron origen a los nuevos contratos colectivos de trabajo en Ventanas, Salvador, El Teniente, Andina y la ex Codelco Norte”*⁸⁷. Pero estos acuerdos no estuvieron exentos de problemas, principalmente por las altas expectativas de los mineros, en virtud del histórico precio del cobre y por la tendencia alcista de los costos experimentados por las empresas mineras a nivel mundial y por Codelco en específico, lo que presionó a tratar de disminuir los costos de la negociación.

En el año 2010, bajo la nueva Administración los sindicatos tuvieron una actitud paciente ante las acciones de los nuevos ejecutivos (en términos boxeriles fue el round de estudio), en cuanto a las relaciones obrero-patronales, y el acuerdo marco en torno a los planes de desvinculación asistida o “Plan Único de Egreso” por los que, en Chuquicamata renunciaron en forma voluntaria alrededor de 1.000 trabajadores propios, y del total de trabajadores de la Cuprífera cerca del 15% de la dotación de personal propio, previa negociación con la FTC, FESUC y los Sindicatos de base no tuvo mayores inconvenientes.

⁸⁷ CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE: cifras 2007 y 2010 en línea Santiago, Chile http://www.codelco.cl/la_corporacion/cifras Consulta: 20 Noviembre 2007 y 10 de agosto de 2010

En dicha ocasión también se amplió el ámbito de atención a cuatro focos de análisis:

- Trabajadores que se acogen al Plan Único de Egreso.
- Trabajadores que se quedan trabajando en la División.
- Trabajadores que llegarán a trabajar a la División.
- Organizaciones Sindicales.

En el año 2011 se observaron las primeras movilizaciones que incluyen la participación de dirigentes y trabajadores, de las pequeñas rencillas entre dirigentes se están dando pasos hacia la unidad frente a lo que ven como amenazas a la estabilidad laboral, reconversión y cambio en el tipo de explotación minera de Chuquicamata en que desde la mina a tajo abierto se pasa a la minería subterránea. El tiempo dirá el tono que tomarán las relaciones laborales en Chuquicamata.

CAPÍTULO III

1.- Delimitación del Análisis

Este trabajo está concentrado en el análisis de los procesos de construcción de acuerdos colectivos de los sindicatos Rol "B" en los últimos 23 años, de los sindicatos N° 1, 2 y 3 que son los más representativos, por número de trabajadores afiliados y por su antigüedad. Se excluye del estudio el primer contrato suscrito por el Sindicato N° 3 en marzo de 1989, por cuanto aquel Convenio Colectivo en la practica solo se aplicó desde julio de 1989, pues en virtud de una cláusula especial se le otorgarían en el plazo de 30 días todos los beneficios que obtuviera el sindicato N° 1 y 2 a través de una modificación de Convenio Colectivo, la que no se firmó dentro de plazo, pero en la practica se le otorgaron iguales beneficios, no obstante se hace una referencia a aquella negociación. Además no se incluye en este estudio los Instrumentos Colectivos suscritos por la ex División Codelco-Norte con el Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile División Codelco Norte Rol "B" que negocia colectivamente desde el año 2004, por cuanto sus particularidades hacen propicio un análisis separado, que este trabajo no abordará.

La descripción estará centrada en 12 Instrumentos Colectivos, que son aquellos que competen a los sindicatos históricos Rol "B" del Centro de Trabajo Chuquicamata y el estudio se dividirá en 9 periodos de análisis.

Comenzará cada periodo con un cuadro que establece el tipo de instrumento suscrito, sindicatos firmantes, vigencia, existencia o no de huelga, resumen del o los bonos por termino de conflicto, precio del cobre vigente en el periodo de negociación, valor promedio del dólar y valor de la Unidad de Fomento a la fecha se suscripción del instrumento.

Luego de este cuadro se establece el contexto de cada periodo, el proceso de negociación entre las partes terminando a modo de resumen de Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

1.- Primer Período 1989 – 1991

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (1989 – 1991).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1989 – 1991).

Periodo: Primero 1989 - 1991	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 1 y 2 Chuquicamata Sind. N° 1 y 2 Antofagasta
Vigencia:	Huelga:	Bono Término de

1 julio 1989 – 30 junio 1991 (24 meses)	Sin Derecho a Huelga Arbitraje Obligatorio ⁸⁸	Conflicto: \$97.000.- Gestión Anual: \$43.000.- Préstamo: \$60.000.- Equivalente a 28,85UF (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 137,951(al 30-06-1989)	Valor Dólar Observado: \$269,52 (al 30-06-1989)	Valor UF: \$4.852,35 (al 30-06-1989)

Contexto de la Negociación:

El Sindicato de Trabajadores N° 1, Chuquicamata, fue fundado el 16 de febrero de 1930, es uno de los sindicatos más antiguos del país, aún vigente, tradicionalmente fue conocido como el “Sindicato de Empleados”, llegó a tener cerca de cuatro mil trabajadores. En conjunto con el Sindicato de Trabajadores N° 2 Chuquicamata, o “Sindicato Obrero”, fundado el 22 de agosto de 1957 conformaban los sindicatos más importante de la zonal Chuquicamata de la entonces Confederación de Trabajadores del Cobre, CTC. Desde antes del retorno de la negociaciones colectivas efectuada en 1979 (durante el régimen militar), negociaron en conjunto. Lo

⁸⁸ Se entiende por “empresas estratégicas” aquellas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Una resolución conjunta en el mes de julio de cada año los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo determina si una empresa está en alguna de las situaciones señaladas. En estos casos se permite a los trabajadores negociar colectivamente, pero no declarar huelga, si no se llegan a un acuerdo en un plazo, el asunto pasaba a arbitraje obligatorio. Como ejemplo emblemático de este tipo de empresa se encontraba la División Chuquicamata de Codelco-Chile.

que ocurrió en 1989, la “Última Negociación en Dictadura”, los sindicatos estaban abocados a dos tareas:

La continuación de la campaña electoral, donde tuvieron una participación protagónica en la provincia de El Loa tanto del plebiscito de 1988 como en las elecciones presidenciales y parlamentarias de 1989⁸⁹. Junto a ello los Dirigentes Sindicales (cuyas sensibilidades políticas iban desde la Democracia Cristiana hasta el Partido Comunista) se abocaron a la negociación con la Administración de Codelco.

Proceso Negociador:

Se llevo a cabo en un clima de agitación social de los trabajadores y por parte de los representantes de la empresa de una rara actitud conciliadora. El proceso partió el 16 de mayo de 1989 con la entrega del proyecto de contrato Colectivo por parte de los sindicatos. El que mantenía los beneficios del contrato vigente y además solicitaba entre otros beneficios:

- Reajuste de remuneraciones y beneficios de un 9,5% real.
- Aumento del Bono de Producción desde un 10% a un 20%.
- Bono de Producción anual.
- Aumento en el recargo por sobretiempo o prolongación de la jornada ordinaria de un 50% a un 100%.
- Pago de un 100% del cargo reemplazado.
- Reconocimiento de las licencias medicas otorgadas por médicos ajenos al Servicio Medico de la Empresa o de la Isapre.
- Habilitación de un Laboratorio clínico en el Policlínico Calama.

⁸⁹ En que uno de los Directores del Sindicato N° 2, Nicanor Araya era candidato a diputado.

- Habilitación de 3 postas de primeros auxilios, en las faenas.
- Reembolsos del 100% de los gastos realizados en especialistas que no forman parte del servicio Médico de la División o en convenio con la Isapre.
- Pago de un 50% en la contratación de un seguro de vida colectivo.
- Bono de colación de \$500 diarios.
- Bono de riesgos de \$14.000.- mensuales para los trabajadores expuestos a radiación ionizante.
- Crear un sistema de jubilación anticipada.
- Entrega de pasajes en vacaciones.
- \$200.000.- como Bono de Término de Conflicto.

La respuesta de la administración fue entregada el 31 de mayo. El Gerente General de la época Cesar Otarola señalaba que su respuesta *“representaba sustanciales diferencias con el documento presentado por los dirigentes”*⁹⁰

Entre los aspectos más relevantes estaba en la oferta de la Empresa:

- Reajuste real de un 4% en los Sueldos Base.
- Eliminación del bono Manilla a Manilla.
- Eliminación de los llamados Círculos Rojos.⁹¹
- Suspensión en el pago y beneficios de agua potable, electricidad y gas
- \$175.000.- por Bono de Termino de conflicto dividido en:
 1. \$43.000.- Bono Gestión Anual.

⁹⁰ El Mercurio de Calama, 01 de junio de 1989 pág. 28.

⁹¹ Atención médica gratuita para familiares que no son cargas familiares (especialmente ascendientes) que están bajo su tutela, en 1989 eran 2.500. personas.

2. \$97.000.- Bono determino de Conflicto.
3. \$35.000.- Préstamo blando pagaderos en 12 cuotas.

El proceso negociador se llevó a cabo en reuniones diarias de 5 horas. En las primeras tres semanas de negociación se efectuaron dos ofertas de la administración, las que fueron rechazadas. Así a fines de junio se presentó por la administración la “oferta final, total y decisiva”. Ésta se efectuó el 28 de junio y consideraba como puntos importantes las siguiente mejoras o cambios:

- 9,08% reajuste de Sueldos Base (4% reajuste real, 1% reajustes futuros y 4,8% IPC mayo y junio 1989).
- 9,08% reajuste de Asignación de Zona, Incentivos a la Producción, Bono Especial Escalas 16, 17 y 18, Sobretiempo, Prolongación de la Jornada Ordinaria, Recargo de Faena Continua, Reemplazos, Asignaciones de Aislamiento, Semana Corrida, Bono Anual, Asignación de Título, Sistema de Trabajo en Faena Continua y Descanso “7 por 1” lo mismo respecto de las prestaciones originadas por Subsidios de Incapacidad Laboral, Pago en Fiesta Patrias y Año Nuevo, Indemnización por Años de Servicios, Pago de Feriado Anual, Octavo día en Faena Continua y Cambio de Turno.
- Reajuste del IPC de mayo y junio de 1989 para: vales de alimentación en sobretiempo o prolongación de la jornada de trabajo, trienios, bono vacaciones, asignación de casa, asignación escolar, movilización en interconsultas medicas, aguinaldos de fiestas patrias y navidad, aguinaldo de matrimonio y nacimiento y ayuda funeraria.
- Aumentos especiales en Indemnización por Enfermedad Profesional o Accidente del Trabajo.

- Bono de \$300 por turno C.
- Asignación de casa de \$4.000.-
- Ayuda compra de marcos de lentes ópticos de \$2.400.-
- Asignación escolar para cursos en Centros de Formación Técnica \$5.000.-
- Bono de Continuidad Laboral.
- Bono de Gestión Anual.
- Movilización en Feriado Anual.
- Bono Adicional de Vacaciones.
- Bono de Relevo en el Servicio Medico.
- Sistema de Relevo Trabajador a Trabajador en Puesto de Trabajo.
- Asignación Especial de casa \$7.000.-
- Mantención de Asignación de agua potable, electricidad y gas.
- Pago de 50% de un seguro de vida colectivo, voluntario.
- Suprimir las condiciones que las cargas para ser objeto de beneficio deben vivir con el trabajador y a sus expensas, siendo suficiente el reconocimiento.
- En caso de Reemplazo se garantiza que el trabajador reemplazante no obtendría un menor ingreso.
- Aumento desde 50% a 75% en recargo por Sobretiempo.
- Bono de Término de Conflicto de \$200.000.- dividido en:
 1. \$43.000.- Bono Gestión Anual
 2. \$97.000.- Bono por Término de Conflicto
 3. \$60.000.- Préstamo blando pagaderos en 15 cuotas.

Esta oferta se discutió en la última asamblea efectuada el día 30 de junio a las 18:00. Si no se aceptaba la Última Oferta, se iría al Arbitraje

Obligatorio, el árbitro debía elegir entre la “Última Oferta de la Empresa” o la “Última Propuesta de los Trabajadores”. La última asamblea se dividió en dos partes la primera hasta las 19 horas del 30 de junio de 1989 en que se presentó la oferta final, la que suscito ciertas discusiones, luego de lo cual los representantes se reunieron nuevamente con la administración para presentar el rechazo. Los puntos más complejos eran: reajuste real, aumento del bono de producción, movilización de vacaciones no fuere condicionado, Bono por Término de Conflicto de 175.000.-

Continuó la asamblea luego de las 20:45 horas, con la intervención del abogado asesor Eduardo Loyola, quien expuso sobre el arbitraje y sus riesgos. Después se expresaron las posiciones de dirigentes y el llamado “raspado de la olla” que consistía en un Bono de termino de Conflicto de \$200.000.- (60.000 son prestamos pagaderos en 18 cuotas) y respecto del reajuste se llegaba a un 5% real con un 1% de préstamo seria descontado en 12 cuotas, manteniéndose la propuesta de la administración, diferenciación en el bono de movilización y el bono de productividad.

Tras las intervenciones de distintos trabajadores, se procedió a efectuar una votación a mano alzada, en la que ganó, entre pifias, la opción “Última Oferta”, ante el ambiente se pidió por quienes optaban por el arbitraje. Dirigentes⁹² y trabajadores, solicitaron que la decisión fuera ratificada por votación secreta, moción que fue rechazada. Esta decisión no conformó a todos y más de dos mil trabajadores permanecieron en el Auditórium Sindical de Chuquicamata.⁹³, propuesta rechazada. Poco antes de la medianoche se les informó a los representantes de la empresa la

⁹² De los cuales cinco se negaron a firmar el nuevo Contrato Colectivo.

⁹³ Para detalles de la última asamblea ver El Mercurio de Calama 01 julio de 1989 pág. 5.

decisión de los trabajadores.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Además de los aspectos ya mencionados en la oferta de la Empresa se debe agregar que se reformula la Beca Universitaria, otorgándose tal beneficio por la duración de la carrera sin considerar repeticiones de cursos del alumno (hasta el contrato de 1987 el remitente no recibía el beneficio durante el año que volvía a cursar. Asimismo se eliminó el límite de edad para acceder a este beneficio que era de 25 años. Por último aumenta los pasajes para los estudiantes de 2 a 4 años.

Periodo: Primero 1989 - 1991	Tipo de Instrumento: Convenio Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 3 Chuquicamata
Vigencia: 1 julio 1989 – 30 junio 1991 (24 meses)	Huelga: Sin Derecho a Huelga Arbitraje Obligatorio ⁹⁴	Bono Terminó de Conflicto: \$140.000.- (marzo 1989) Préstamo: \$60.000.- (julio 1989) Equivalente a 30,13UF (de la época)
Precio Promedio del	Valor Dólar Observado:	Valor UF:

⁹⁴ Ibíd., pp. 15.

Cobre (en centavos de dólar):		
137,951 (al 30-06-1989)	\$269,52 (al 30-06-1989)	\$4.646,22 (al 16-03-1989)

Contexto de la Negociación:

El Sindicato N° 3, se fundó el 18 de mayo de 1988. Su creación fue muy bien vista y promovida por la Administración porque se rompía la hegemonía que habían logrado los Sindicatos N° 1 y 2 en la representación de los trabajadores. Se abocó en sus inicio a la defensa de los trabajadores a plazo fijo quienes progresivamente se inscribían como socios, en marzo de 1989 negociaron y firmaron, el 16 de dicho mes, en forma muy rápida (negociación que duro menos de una semana), su primer Convenio Colectivo. Contaba para esta negociación con 1.218 socios.

Respecto a los trabajadores con contrato indefinido, y la representación de los trabajadores a plazo fijo tanto socios del Sindicato 3 como los no sindicalizados fue asumida por esta asociación gremial, que contribuyo a la mejora de sus condiciones de trabajo como de su contratación indefinida. Este Sindicato desde sus inicios se mantiene separado de la actividad política.

Análisis del Instrumento:

No es posible hablar de cambios o mejoras en el instrumento colectivo, pues es el primero que suscribió, no obstante como referencia tenían el Contrato Colectivo de 1987 firmado por los sindicatos históricos, fue un logro

la obtención de esta base que equiparaba a los trabajadores del Sindicato N° 3 a los demás trabajadores. Se destacó en la época el logro de beneficios habitacionales, el Bono de Término de Conflicto y la creación de un sistema dental distinto al de los otros sindicatos, por el cual se les otorgaba una suma al trabajador a fin que el contratara la atención dental directamente y un reajuste de sueldo de un 4% real. Esta misma oferta se les hizo a los Sindicatos N° 1 y 2 para negociar anticipadamente, la que fue desechada.

2.- Segundo Período 1991 – 1993

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, del Centro de Trabajo Chuquicamata (1991 – 1993).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1991 – 1993).

<p>Periodo: Segundo</p> <p>1991 - 1993</p>	<p>Tipo de Instrumento:</p> <p>Contrato Colectivo</p>	<p>Sindicatos Firmantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind. N° 1 y 2 Chuquicamata <p>Sind. N° 1 y 2 Antofagasta</p>
<p>Vigencia:</p> <p>1 julio 1991 – 30 junio 1993</p>	<p>Huelga:</p> <p>Si, 14 días</p>	<p>Bono Terminó de Conflicto:</p> <p>\$325.000.-</p>

(24 meses)		Equivalente a 43,47UF (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 107,859 (al 30-06-1991)	Valor Dólar Observado: \$349.859 (al 30-06-1991)	Valor UF: \$7.476,20 (al 30-06-1991)

Contexto de la Negociación:

Esta Negociación fue la de la “Participación Laboral” (participación tanto en elementos de carácter administrativo como participación en las ganancias), una de las más reportada a nivel nacional (al igual que la de 2009). Fue la primera desde el retorno a la democracia, donde los trabajadores del cobre de Chuquicamata, habían recuperado el derecho a la huelga y lo ejercieron. Los Sindicatos pretendían una mejora sustantiva de las remuneraciones de al menos un reajuste real de 5,95% (la petición original era de un 9%) según señaló a El Mercurio de Santiago⁹⁵, el Presidente de la Comisión Negociadora de los sindicatos, Hernán Santelices. Además de otras mejoras.

La negociación no avanzó en el periodo legal, especialmente porque en el proyecto de la Empresa se presentó un nuevo orden en las cláusulas y capítulos, fusionando normas y beneficios. El proceso se mantuvo prácticamente paralizado al inicio de la huelga en lo que incidió el Presidente de la Republica Don Patricio Aylwin Azocar que denominó a los mineros como “Trabajadores Privilegiados”. Al décimo día de huelga se produce el

⁹⁵ El Mercurio (de Santiago), 11 de julio de 1991 Pág. C1 y C8.

acercamiento de las posiciones, gracias a la intervención del gobierno a través del Vicepresidente Ejecutivo de Codelco don Alejandro Noemí, quien primero convocó a los ejecutivos de Chuquicamata a Santiago y luego él llegó a Chuquicamata. Al cabo de 14 días de huelga se suscribió el acuerdo definitivo, que se consideró como un triunfo de los trabajadores, quienes aprobaron en forma unánime la Última Oferta de la Empresa.

Proceso Negociador:

Los sindicatos en su proyecto de contrato colectivo incluían:

- Un reajuste de un 9,95% en los sueldos Base.
- Cambio en el sistema de entrega y calculo de los distintos bonos y su división según área de trabajo.
- Pago de los Reemplazos contra el archivo del trabajador reemplazado y no contra el cargo.
- Bono de Riesgo para los trabajadores que manipulan explosivos.
- Cálculo y pago del Bono de los Bonos de Relevo en forma mensual y no diaria.
- Bono MIPLANSER por el trabajo en ambiente tóxico, de gases contaminantes y de riesgo en la producción.
- 65 días de descanso anual garantizados para los trabajadores que laboren en faena continua.
- Computo de horas extra por sobre las 44 trabajadas en forma semanal, con un 75% de recargo.
- Pago del Octavo Día para todos los trabajadores que laboren en faena continua o “7 por 1”.
- Establecimiento de un nuevo reglamento de ascensos, que reconozca

la carrera funcionaria, ascenso automático cada 3 años.

- Creación de una comisión de evaluación de cargos con participación de los sindicatos.
- Aumento de la Asignación de zona de un 30% a 45%.

La Administración se tomó todo el plazo legal para hacer entrega de su respuesta a los sindicatos, lo que causó cierta inquietud entre dirigentes sindicales, la oferta de la empresa contenía la mantención de casi todos los beneficios vigentes y además:

- Cambio en la formula de reajustar los beneficios y remuneraciones pero no se ofreció formula alguna en la propuesta.
- Fusión del Bono de Gestión Anual con el Bono de Continuidad Laboral con un mejoramiento en el porcentaje.
- Fusión de Beneficio por Vacaciones y el Pago Adicional Por Vacaciones, aumentando el monto final.
- Cambio en el beneficio habitacional para los trabajadores que compraron su vivienda antes del 18 de septiembre de 1978.
- En cuanto al beneficio de salud se propuso cobrar un bono de salud un 16% del arancel Fonasa nivel 11 por cada consulta ambulatoria u de urgencia (los fondos serian destinados a las clínicas dentales de los Sindicatos).

Para analizar esta oferta se llevó a cabo una asamblea el 4 de junio de 1991 con gran participación de trabajadores y de los 14 Directores Sindicales, en la que se tomaron los siguientes acuerdos:

- *“Declarar inaceptable y una burla para los trabajadores la respuesta*

de Codelco al proyecto presentado por los sindicatos.

- *Se suspenden conversaciones con la empresa hasta que no mejore y supere la respuesta y que esta sea digna de ser aceptada por los trabajadores.*
- *Iniciar un proceso de movilizaciones en defensa de los legítimos intereses a favor del pliego de peticiones presentado por los sindicatos.*⁹⁶

No obstante las conversaciones sólo se paralizaron un par de días, luego de lo cual, la Empresa presentó una nueva oferta que fue rechazada el 11 de junio en asamblea. Ocasión en la que se acordó comenzar una serie de movilizaciones, entre las que se establecieron: realizar un “Viandazo” permanente; declarar el estado de alerta; solicitar el pronunciamiento de las autoridades y de los 3 diputados que fueron parte de la CTC (Rodolfo Seguel, Nicanor Araya y Héctor Olivares) e iniciar un atraso de media hora en el inicio de las jornadas de trabajo (esta última manifestación duro un día). A estas medidas se le sumaron el no trabajar horas extraordinarias, las ruedas cuadradas, etc.

La Administración respondió a estas movilizaciones con una acción judicial ante el Juzgado de Letras de Calama por Prácticas Desleales. Además publicaron los montos de los beneficios que obtenían los trabajadores y señalaron los representantes de la administración, a los medios de prensa que las peticiones de los trabajadores representaba un alza de 163% en el primer año y de un 119% en el segundo, en el costo de remuneraciones.

⁹⁶ El Mercurio de Calama, 5 de junio de 1991 Pág. 7.

Superados estos roces la empresa presentó la Última Oferta, la cual tenía como elementos fundantes:

- Mejoramientos de los montos de los incentivos a la producción, estableciendo una relación entre aumentos en la producción, beneficios y un aumento variable en los sueldos base.
- Bono Eventual de Continuidad Laboral, ligado a la asistencia del trabajador.
- Pago de Sobretiempo con un recargo de 50%.
- En cuanto a los Reemplazos, en su pago se incluirá el bono del trabajador reemplazado.
- Establecimiento de un Bono Anual, correspondiente a un 4% del sueldo base mensual.
- Eliminación del Rol "C".
- Traslado de las escalas B1, B2, y B3 a la escala B4.
- Aumento del Bono de Productividad a un 12%.
- Aumento de los bonos de vacaciones de un 26% y de Movilización de Vacaciones en un 17%.
- Anticipo especial al retorno de vacaciones.
- Otorgar uniformes femeninos.
- Aumento en las indemnizaciones especiales.
- Establecer mecanismos de participación sindical en materias de ascensos y promociones, prevención de riesgos, Servicio Medico, Isapre, Pulperías y Capacitación.
- Mantención en el contrato de los Círculos Rojos.
- Estudio en forma conjunta de la posibilidad de establecer un sistema de jubilación anticipada.

Así las posiciones, el 26 de junio se realizó la votación entre la “Última Oferta” y “Huelga”, ganando esta última opción con 6.848 votos a favor que representaban un 81,78%. Ante este resultado y antes que se llevara a cabo la huelga, el Gerente General de la División Holger Bannach manifestó que *“la empresa está con muy serios problemas económicos, que no puede ofrecer más. Esto podría significar el quiebre de la empresa”*⁹⁷

Un día antes de hacer efectiva la huelga la administración complemento su última oferta ofreciendo:

- Movilización desde las villas de Calama a los supermercados.
- Construcción de un estadio techado en Calama
- Ascender al personal de Refinerías que estuviera en el factor de jerarquización 1,6 a 1,7.
- Refacción de las escuelas a las que asisten hijos de trabajadores.
- Préstamo de \$175.000.- para los trabajadores con familiares damnificados por el aluvión de Antofagasta.
- Uniformar las asignaciones de casa en \$ 16.396.-
- Reajustabilidad cada 4 meses o cuando el IPC sobrepase el 6%.
- Vacaciones con aumentos progresivos hasta llegar a 25 días.
- Un bono total por término de conflicto de \$325.000.-

Se rechazó esta oferta por cuanto los representantes de los trabajadores indicaron que no contenía un alza en las remuneraciones, discriminaba en las vacaciones y no había mejora en los bonos de producción, además de no pronunciarse sobre la Jubilación Anticipada que se acordó de palabra en 1989 y que no fue regulada en definitiva.

⁹⁷ El Mercurio de Calama, 28 de junio de 1991 Pág. 7.

La huelga⁹⁸ se hizo efectiva el 1 de julio, lo que distanció más las posiciones. El Vicepresidente Ejecutivo de Codelco Alejandro Noemí hizo público los sueldos y remuneraciones de los trabajadores señalando que en promedio superaban los 300.000 pesos líquidos a lo que los dirigentes respondieron que si ese era el ofrecimiento (\$300.000 líquidos) aceptaban la oferta de inmediato. Al cuarto día de iniciada la huelga los sindicatos retiraron el personal de emergencia, el que fue repuesto previa orden judicial. Un revés para los sindicatos N° 1 y 2 resultó que el sindicato N° 3 aceptará la última oferta de la empresa. Ante ese nuevo escenario decidieron endurecer sus posiciones frente a la administración en el séptimo día de huelga día en que suspendieron las negociaciones, y los representantes de la empresa fueron llamados a Santiago.

Alejandro Noemí llegó a Chuquicamata el 10 de julio, con la excusa de participar en la celebración de los 20 años de la Nacionalización del Cobre, ya en la provincia El Loa participó directamente en la mesa de negociaciones destrabando las negociaciones. El 14 de julio se logró el tan ansiado acuerdo, los últimos beneficios obtenidos fueron:

- Reajuste promedio real de 3,8%, de los Sueldos Base.
- Se agrega a los \$325.000.- de Bono por Término de Conflicto, otros \$65.000.- como Bono de Productividad.
- Bono de Productividad del 2% de las utilidades de la División.

⁹⁸ Sobre las causas de la huelga el presidente de la CUT de la época Manuel Bustos señaló a la prensa de la época “si se hace un análisis de los últimos 10 meses comprobaremos reclamos permanentes de las Zonales con respecto a antiguos ejecutivos. Son los mismos que negociaron en el pasado y ahora creyeron que podían imponerle a los trabajadores las mismas condiciones del pasado. Esta es una huelga anunciada que tiene más que ver con una acción de malestar de los trabajadores por la falta de comunicación.

- Aumento del Bono Vacaciones de \$15.000.- a \$20.00.-
- Aumento del Bono Adicional de Vacaciones a \$20.000.-
- Aumento de aporte a clínicas dentales y camping de Mejillones.
- Programa de jubilación anticipada para 250 trabajadores.
- Aumentos de las becas para centros de formación técnica.
- Bono de Pulpería de \$5.000.-
- Bono de Productividad inversamente proporcional las remuneraciones.
- Aumento de Vacaciones a 25 días para todos los trabajadores.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Las principales mejoras se resumen en: 5 días más de vacaciones y el establecimiento de vacaciones uniformes para todos los trabajadores de 25 días; representantes de los trabajadores en tres instancias de la administración (Isapre Chuquicamata, Pulperías y programas de capacitación); reformulación del sistema de ascensos y promociones; bonos de producción; blanqueo de anotaciones negativas (por movilizaciones efectuadas en dictadura); Bono de Productividad y Bono Pulpería. Además se anunció un Programa de Jubilación Anticipada, el que en definitiva no se desarrolló y fue un tema que resurgió nuevamente en el proceso siguiente.

En virtud de los negativos resultados operacionales de 1993 volvieron las intenciones privatizadoras para la estatal. Es así como desde el Centro de estudios "Libertad y Desarrollo" señalaban: *"en definitiva, el nuevo balance de Codelco confirma drásticamente la grave situación de la mayor empresa productiva del cobre del país. Resulta inexplicable que frente a esta realidad se continúe sin enfrentar el problema de fondo de la empresa. El Proyecto de ley enviado por el Gobierno sólo agravaría la situación, ya que no permite descentralizar, incorporar el capital privado ni aumentar la eficiencia. Codelco*

*requiere un cambio radical y eso pasa por la propiedad: se hace imprescindible privatizar.*⁹⁹ Propuestas que en definitiva no prosperaron ni en ese momento ni frente a otras crisis que a sufrido el precio del cobre.

Periodo: Segundo 1991 - 1993	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo y Modificación de Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 3 Chuquicamata
Vigencia: 1 julio 1991 – 30 junio 1993 (24 meses)	Huelga: No	Bono Terminó de Conflicto: \$325.000.- Equivalente a 43,47UF (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 107,859 (al 30-06- 1991)	Valor Dólar Observado: \$349.859 (al 30-06- 1991)	Valor UF: \$7.476,20 (al 30-06- 1991)

Contexto de la Negociación:

Este Sindicato negoció en forma paralela a los Sindicatos N° 1 y 2, El ofrecimiento de la empresa era casi el mismo que el realizado para los otros sindicatos, la piedra de tope para su aceptación fue el cero reajuste de remuneraciones, aumento en el Bono de Continuidad Laboral. En vísperas

⁹⁹ CENTRO DE ESTUDIOS LIBERTAD Y DESARROLLO, revistas "Temas Públicos" N° 195 9 de junio de 1994, pág. 7.

de la votación de la huelga la administración entregó una nueva oferta a este sindicato que agregaba un reajuste de un 3% y vacaciones de hasta 25 días. La votación de la huelga fue agendada para dos días después de la votación de los otros sindicatos. De los 1.726 trabajadores con derecho a voto participaron 1.406, de los cuales 1.031 optaron por la huelga. El 02 de julio, los representantes sindicales decidieron prorrogar su cumplimiento por 48 horas y seguir negociando. La empresa aceptó la prórroga pero sin hacer una nueva oferta, solo se prorrogó el contrato vigente por tres días. El jueves 04 de julio se llevó a cabo una nueva asamblea en que los Directores Sindicales deseaban que se realizara una nueva votación de la Última Oferta, la asamblea fue calificada de violenta por los dirigentes en virtud de serios incidentes entre los trabajadores y el Presidente del Sindicato, Luis Galdames decidió ponerle fin por falta de garantías.

Los socios no hicieron efectiva la huelga, asistieron mas del 50% de sus socios a laborar, se requería la asistencia para ello de al menos 776 trabajadores y concurrieron 828. El 07 de julio el Sindicato N° 3 suscribió su Contrato Colectivo, luego el día 25, diez días después que los otros sindicatos alcanzarán un trabajoso acuerdo el Sindicato N° 3 firma una Modificación de Contrato Colectivo, por el que les fueron otorgados los mismos beneficios que los Sindicatos N° 1 y 2. Por ello el análisis de este periodo se efectúa como unidad, en virtud de la Modificación de Contrato Colectivo con la que acceden al mismo Contrato Colectivo suscrito con los Sindicatos N° 1 y 2, manteniendo el mismo régimen distinto en la Cláusula Dental.

3.- Tercer Período 1993 – 1996

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, del Centro de Trabajo Chuquicamata (1993 – 1996).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1993 – 1996).

Periodo: Tercero 1993 - 1996	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 1 y 2 Chuquicamata
Vigencia: 1 de julio de 1993 hasta el 30 de abril de 1996 (34 meses)	Huelga: NO	Bono Término de Conflicto: \$425.000.- Bono por Extensión de Contrato: \$200.000.- Equivalente a 63,64UF (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 92,467 (al 30-06-1993)	Valor Dólar Observado: \$425.78 (al 30-06-1993)	Valor UF: \$9.821,22 (al 30-06-1993)
Contexto de la Negociación:		

El año 1993 fue el primer año en la historia de la Corporación Nacional del Cobre en que sus resultados financieros fueron negativos, con una pérdida del ejercicio de 13,4 millones de dólares, esto en virtud principalmente del deterioro experimentado por el precio del cobre.

Las primeras tratativas de este proceso fueron difíciles, además del bajo precio del cobre, la División estaba en un proceso de reestructuración, en el que se temía se privatizaran algunas áreas de trabajo o el hospital, la Administración ofreció iniciar una negociación anticipada, propuesta rechazada por los Sindicatos N° 1 y 2.

El 03 de mayo de 1993 se llevó a cabo un paro a nivel de la Federación de Trabajadores del Cobre, movimiento (que a la postre fue un elemento decisivo para el buen entendimiento en la Negociación Colectiva) en el que los dirigentes sindicales tuvieron ciertos roces con altos ejecutivos. La empresa luego señaló que los 440 trabajadores se plegaron a la movilización, a quienes se les amenazó con descuento de las horas no trabajadas y luego se despidió a 24 trabajadores a lo que la dirigencia respondió con un ultimátum, dándole un plazo a la administración para dejar sin efecto dichos despidos. Tras la intervención de la senadora Carmen Frei el Gerente General de la División Renzo Gasparini se reunió con las Directivas Sindicales, pero una vez vencido el plazo dado por los dirigentes, la reunión duró 4 horas al cabo de la cual se reintegró a los 24 trabajadores despedidos y se suscribió un Acta de Entendimiento, por la que ambas partes se comprometieron entre otras cosas a mantener una *“disposición que tendrán las partes en la Negociación Colectiva que se iniciara próximamente, la cual se desenvolverá dentro de los marcos previamente establecidos en la legalidad laboral vigente”*.¹⁰⁰

¹⁰⁰ El Mercurio de Calama 9 de mayo de 1993, pág. 8.

Proceso Negociador:

Entre los Directores Sindicales el discurso era la mantención de la estabilidad laboral. En el petitorio presentado por los Sindicatos el 16 de mayo contemplaba en términos generales dar soluciones a los Problemas de salud, elaborar un estudio de egresos especiales y jubilaciones anticipadas, mejoramiento de complejos y sedes deportivas en Calama, elaboración de un nuevo plan habitacional. Además en cuanto al Contrato Colectivo:

- Mantención del Contrato Colectivo vigente.
- Reajuste real de sueldos de un 1,33%.
- Mejoramiento en el Bono de Productividad.
- Reajustabilidad cada 3 meses.
- Reunificación de los planes de bonos evitando discriminaciones entre trabajadores.

La administración anunció que su respuesta sería dada a la brevedad y no se tomarían los 15 días que le concede la ley para contestar, la que fue en definitiva entregada el 29 de mayo, la que consideraba:

- Un reajuste de sueldo base y beneficio de un 1,5% pero con cargo a IPC futuro.
- Reordenamiento de las cláusulas de vacaciones y bonos de Relevó.
- Extensión de la asignación de nacimiento a los hijos naturales.
- Becas calculadas en forma anual y no a mensual.
- Incorporar al turno "C" del 19 de septiembre, entre los turnos pagados con recargo de fiestas patrias.

- Otorgar un día de permiso con goce de sueldo en caso de matrimonio civil.

Esta oferta fue rechazada en forma unánime, por la asamblea de trabajadores realizada el 01 de junio de 1993, por votación realizada a mano alzada.

En adelante las negociaciones siguieron sin grandes novedades y en las siguiente dos semanas no se llevó a cabo asamblea de trabajadores ni oferta de la administración, hasta la tercera semana de junio en que se llegó a un acuerdo en la mesa negociadora, que fue refrendado en una asamblea realizada el domingo 20 de junio en que se aprobó la oferta a mano alzada, entre los puntos más relevantes están:

- Establecer un plazo de vigencia de 34 meses del Contrato Colectivo.
- Pago de \$1.400.400.-, el que se compone de :
 - 1.- \$424.400.- Bono Término de Conflicto.
 - 2.- \$145.00.- Bono de Acuerdo y Compromiso.
 - 3.- \$31.000.- Bono por no Aumento de IPC.
 - 4.- \$200.000.- Bono por Extensión de Contrato Colectivo.
 - 5.- \$600.000.- Préstamo Blando descontado en 36 cuotas.
- Aumento del Bono anual de un 80% a un 85%.
- Pago de horas extras para labores realizadas en día sábado.
- Aumento de los Bonos de Relevó en un 10%.
- Mejoras en los aportes comunitarios (camping Mejillones, clínica dental, escuelas, construcción y mantención de complejos deportivos en las villas de Calama.
- Mejora en los uniformes para mujeres.

- Nivelación de aguinaldo de solteros y casados.
- Aumento de 10% Aguinaldo Navidad.
- Aumento 6% aguinaldo de Fiestas patrias.
- Asignación del equivalente a 15 kilos de gas para los solteros.
- Aumento de sueldo en periodo de vacaciones.
- Aumento 10 % Bono Movilización de Vacaciones.
- Aumento de 90 a 95 kilo watts de energía.
- Reemplazo del Bono Pulpería por el Bono de Colación.
- Establecimiento de un Bono de Rebaja de Costos.

Luego de la firma del nuevo contrato, tanto dirigentes como trabajadores se mostraron satisfechos, sobre el particular Renzo Gasparini manifestó: *“Cuando tuvimos el conflicto del 91’, nos costo casi un año volver a retomar posiciones. Hoy en un acuerdo tomado en pleno dialogo, indudablemente tenemos un año ganado para hacer cosas por delante. Un acuerdo por tres años es algo que como gerente no voy a despreciar. Creo esta es una señal de que comienzan a confiar en lo que deseamos hacer, y queremos hacer las cosas bien.”*¹⁰¹ Luego de tales promisorios augurios el 28 de junio de produce un corte de una correa transportadora lo que originó una baja en la producción de cobre fino durante 7 meses que duró la reparación.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

El costo de esta Negociación fue de 28 millones de dólares (equivalentes a una alza en los costo de 62 a 62,3 centavos de dólar para la

¹⁰¹ El Mercurio de Calama, 23 de junio de 1993, pág. 9.

División Chuquicamata, según lo informó el ejecutivo de la estatal don Mario Livistone a El Mercurio¹⁰², una de las características mas relevantes de este proceso, es que por primera vez en los Contratos Colectivos suscritos por estos sindicatos se establece un plazo tan amplio, hasta entonces la duración de los contratos era de 2 años. Otra innovación fue el establecer los costos divisionales para el cálculo de ciertos bonos, ya no los de Codelco en su conjunto (que históricamente son más altos que los de Chuquicamata) sino los de la División, el buen pie en que quedaron las relaciones laborales dio pie para que luego se firmará la primera Alianza Estratégica entre representantes de la estatal y Directores Sindicales.

Un conflicto que llegó a los tribunales de justicia fue el no pago en 1993 de gratificaciones, en virtud de la formula de cálculos de las gratificaciones, situación que tambien se produjo en 1995, recién en 2001 se mejoro su regulación. Otro tema pendiente fue la regulación del Bono de Producción el que se acordó estudiar y establecer su traspaso general al sueldo en un plazo de 6 meses y en el periodo intermedio pagar una cantidad fija equivalente al promedio obtenido entre julio de 1989 y diciembre de 1991.

Periodo: Tercero 1993 - 1996	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo Modificación de Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 3 Chuquicamata
Vigencia:	Huelga:	Bono Término de

¹⁰² El Mercurio (de Santiago) 23 de junio de 1993 pág. B1 y B5.

1 de julio de 1993 hasta el 30 de abril de 1996 (34 meses)	No	Conflicto: \$425.000.- Bono por Extensión de Contrato: \$200.000.- Equivalente a 63,64UF (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 92,467 (al 30-06-1993)	Valor Dólar Observado: \$425.78 (al 30-06-1993)	Valor UF: \$9.821,22 (al 30-06-1993)

Reseña:

Este Sindicato no participa como organización en el paro convocado por la FTC, sus dirigentes hacen un llamado a que sus socios no se dejen arrastrar por los demás trabajadores, fue el primero en negociar y firmar su Contrato Colectivo que fue suscrito en mayo de 1993 y cuya duración era por dos años. Luego accedió a lo obtenido por los otros sindicatos a través de una Modificación de Contrato Colectivo en la que además se igualó la vigencia del contrato, para ello recurrieron a la intervención de la FTC de la que no eran parte y una vez obtenida la modificación realizan una votación entre los socios para ingresar a la Confederación. Esta será la última vez que este sindicato firme en forma separada un Instrumento Colectivo, coincidirá el futuro cambio, con su incorporación a la FTC, la renovación de parte importante de su directorio y la presión ejercida por sus bases a fin de presentar un solo frente común de trabajadores Rol "B".

Por la Modificación de Contrato Colectivo suscrita, le son aplicables las mismas variantes de este periodo, acordadas por los otros sindicatos.

4.- Cuarto Período 1996 – 1999

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (1996 – 1999).

<p>Periodo: Cuarto</p> <p>1996 - 1999</p>	<p>Tipo de Instrumento:</p> <p>Contrato Colectivo</p>	<p>Sindicatos Firmantes:</p> <p>Sind. N° 1, 2, 3 e Ingenieros de ejecución. Chuquicamata</p> <p>Sind. N° 1 y 2 Antofagasta</p>
<p>Vigencia:</p> <p>1 mayo 1996 – 30 abril 1999</p> <p>(36 meses)</p>	<p>Huelga:</p> <p>Si, 10 días</p>	<p>Bono Terminó de Conflicto:</p> <p>\$1.510.000.-</p> <p>Préstamo: \$500.000.- o \$850.000.-</p> <p>Equivalente a 119,05UF¹⁰³ (de la época)</p>

¹⁰³ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar):	Valor Dólar Observado:	Valor UF:
116,935 (al 29-04-1996)	\$407 (al 29-04-1996)	\$12.683,11 (al 29-04-1996)

Contexto de la Negociación:

Esta es la negociación de los “Conflictos Internos” entre los dirigentes sindicales y luego entre ellos y las bases, y entre los trabajadores.

En este proceso por primera vez se presentaron en forma conjunta los seis sindicatos de Rol “B”¹⁰⁴, lo que si bien implicaba un mayor poder en la mesa de negociaciones, en la práctica esta aparente unión, tensionó el ambiente mucho más dentro de las organizaciones sindicales que respecto de su contraparte. Los directores sindicales decidieron reunirse fuera de Chuquicamata a fin de abocarse de forma exclusiva al análisis de los proyectos y propuestas, a ello se sumó el hecho que mantuvieron un gran hermetismo respecto de las negociaciones, lo que generó un distanciamiento con las bases. Por ese entonces, era Gerente General de la División Nelson Pizarro Contador, bajo su administración se redujeron considerablemente los costos, es así como a pesar del alza en el tipo de cambio se bajó desde los 74,73 centavos de dólar registrados en 1994 a 64,35 centavos de dólar en 1995, lo que conjuntamente al aumento del precio del cobre generaron un aumento en las expectativas de los trabajadores.

¹⁰⁴ En unión de los sindicatos influyo notablemente las comisiones que se formaron en virtud del Contrato Colectivo de 1993 y las negociaciones entorno a la reestructuración de las áreas de trabajo en unidades productivas, comisiones en las que se reunían frecuentemente los dirigentes sindicales en donde limaron asperezas existentes y lograron cierto grado de confraternidad.

Proceso Negociador:

En el proyecto de Contrato Colectivo presentado por los sindicatos presentaba como puntos más relevantes por las organizaciones sindicales:

- Reajuste real de Sueldos Base de 6%.
- Bono Vacaciones y cómputo de feriado legal igualitario para todos los trabajadores, con el establecimiento del cómputo de vacaciones de lunes a viernes para todos los trabajadores.
- Bono de Regreso de Vacaciones.
- Financiamiento adicional para el hospital de dos millones de dólares.
- Construcción de un nuevo hospital en Calama.
- Bono de Gestión variable para las Plantas.
- Gratificación a todo evento.
- Bono de 2% de las utilidades.
- Nueva formulación del bono de rebaja de costos.
- Nuevo sistema de ascensos y promociones.
- Aumento del Bono turno "C".
- Vigencia de dos años del Contrato Colectivo.
- Bono de Llamado (pagadero cuando el trabajador fuese llamado a trabajar y luego no cumpliera labor alguna).
- Bono de Continuidad Operacional.
- Premio Antigüedad Laboral.
- Reincorporación de los trabajadores despedidos por causa injustificada.
- Aumento de la Indemnización por Años de Servicio.

- Aumento de la Asignación de Título.
- Aumento de los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
- Aumento en un Vale de Alimentación adicional en sobretiempo.
- Aumento del Aporte Social y Comunitario.
- Aumento monto de Ayuda Funeraria.
- Regularización de los derechos de los trabajadores exonerados políticos.
- Reconocimiento de las Actas de Reconfiguración de las áreas de trabajo.

La oferta de la División sólo acogió una pequeña parte de las propuestas de los sindicatos y presentó cerca de 80 puntos modificatorios. Según los dirigentes, de ellos solo alrededor de 30 puntos resultaban beneficios para los trabajadores. Nelson Pizarro señaló que los elementos mas relevante de la oferta de la empresa estaba: *“estructurada sobre la base del principio rector que ha guiado todos los procesos de reconfiguración, ya concordados en 40 áreas laborales de la División. Es decir compartir parte de los ahorros generados por una mayor productividad física, que asegure la competitividad de Chuqui en el mercado mundial del cobre y permita la estabilidad de la empresa y sus trabajadores”*.¹⁰⁵

La oferta contenía:

- Congelamiento de Trienios.
- Otorgar un Bono Compensatorio por el congelamiento de Trienios de \$300.000.-
- Cambio en el Servicio Medico.

¹⁰⁵ El Mercurio de Calama. 05 de abril 1996, pág. 5.

- Co-pago de salud.
- 0% de reajuste real de remuneraciones, para no afectar los costos de largo plazo de la División.
- Eliminación de la Beca de Escolaridad para los trabajadores rol “B” cuyos hijos estudien en el Colegio Chuquicamata.
- Vigencia del Contrato Colectivo de 42 meses.

La propuesta de la Administración fue catalogada como una disminución de los beneficios del contrato colectivo vigente, siendo rechazada por la asamblea convocada, la reunión de los trabajadores terminó con una marcha a la casa del Gerente General y el establecimiento del estado de alerta.

El jueves 4 de abril se llevó a cabo la primera reunión de la mesa negociadora, la primera piedra de tope fue la externalización del Servicio Médico y con ello el despido o “alejamiento” de cerca de 400 trabajadores, que la Administración estimaba llevar a cabo en 1997. Respecto del reajuste de sueldos, los mineros tenían a la vista el reajuste real de remuneraciones obtenido por los trabajadores de El Teniente y de la Casa Central.

Al cabo de 8 días de reuniones, éstas se suspendieron de común acuerdo por dos días, para redefinir ciertas situaciones y seguir negociando. La segunda asamblea a que fueron citados los socios se realizó el miércoles 16 de abril de 1996, dos semanas después de la primera. En esta reunión se informó acerca de las mejoras de la ofertas:

- 1,75% de reajuste real de Sueldos Base.
- Reajuste cada 4 meses o cuando se alcance un IPC de 4%.

- Modificación del Bono de Rebaja de Costos.
- Incremento de Bonos Manilla a Manilla.
- Incremento Bono turno "C", en un 25%.
- Pago de Asignación de Zona, sin consideración a los días efectivamente trabajados.
- Establecer una comisión bipartita para modificar el reglamento de ascensos y promociones.

La oferta fue rechazada por la asamblea y se acordó iniciar una serie de movilizaciones, especialmente activa resultó la participación de los trabajadores del Hospital Roy H. Glover y distintas áreas que iniciaron protestas espontáneas, con marchas viandazos y ruedas cuadradas.

Los puntos denominados duros por los negociadores fueron:

- El plazo de vigencia del Contrato Colectivo.
- El Reajuste Real de Remuneraciones.
- El futuro del Servicio Medico.

El hermetismo de los dirigentes fue visto con desconfianza por los trabajadores que denominaron a este actuar como "Ley Mordaza" y algunos trabajadores manifestaron públicamente su desconfianza con los Directores Sindicales. El lunes 22 de abril la Empresa realizaría la "Última Oferta", pero esto sucedió al filo del término legal, esto es el martes 23. Los dirigentes llamaron a asamblea para el día miércoles 24 de abril y la empresa entretanto hizo llegar copia de la oferta a los más de 7.000 trabajadores involucrados en el proceso. Los puntos más relevantes de esta oferta, además de la mantención de todos los beneficios del Contrato Colectivo

vigente, eran:

- Reajuste de Sueldos Base en un 3%.
- Bono de Término de Conflicto de \$1.100.000.-
- Préstamo blando de \$850.000.-
- Vigencia de 29 meses.
- Opción voluntaria e individual en el Congelamiento de trienios, con un pago de \$400.000.- para quienes accedieran al congelamiento.
- Mantención del Servicio Médico y beneficio de salud en los mismos términos, con la incorporación de un co-pago después de la décimoctava consulta anual, pero sólo para aquellos trabajadores que coticen en la Isapre Chuquicamata.
- Establecimiento de un Reglamento de Atención Médica elaborado por una comisión Bipartita.
- Vacaciones uniformes de 25 días para todos los trabajadores computadas de lunes a viernes.
- Incremento de la base de cálculo para el bono vacaciones, diferenciado para personal de la mina y planta, y de los funcionarios administrativos y de servicios.
- Incorporación de un Bono Adicional de Vacaciones.
- Establecimiento de un bono de vacaciones pagadero al regreso del uso de feriado legal, ligado al congelamiento de trienios.
- Mantención del sistema de becas.
- Ratificación de las Actas de Acuerdo de reconfiguración de áreas de trabajo.
- Cambio en el sistema de cálculo del Bono por Rebaja de Costos.
- Aumento del Bono de Gestión.

A pesar de la conformidad de la dirigencia sindical con la última oferta de la Empresa, los trabajadores en la asamblea realizada el 24 de abril de 1996 rechazaron la oferta de la empresa y la asamblea terminó abruptamente con un distanciamiento entre las bases que iniciaron una marcha y los directores sindicales que permanecieron en el Auditorium Sindical de Chuquicamata, tras acusaciones a la Dirigencia Sindical, de tener acuerdos preestablecidos con la Administración¹⁰⁶.

La votación entre las opciones: “Última Oferta” o “Huelga”, se realizaron el lunes 29 de abril, un 63,1% optaron por la huelga, esto es 4.366 trabajadores, (de un universo de 6.929 trabajadores), a fin de superar el distanciamiento entre la dirigencia sindical y las bases se reestructuró la Comisión Negociadora, dejando la presidencia y vocería el demócrata cristiano Omar Hurtado, Presidente de la Zonal Chuquicamata y asumiendo en su reemplazo el PC Bismarck Robles y José Barraza, lo que permitió destrabar la situación.

La legislación vigente establecía la posibilidad de prorrogar el inicio de la huelga por 10 días, ni la Empresa ni los Sindicatos consideraron dicha posibilidad, antes de dar inicio a la huelga la empresa envió una carta a cada trabajador a fin de evitar el llevar a efecto la huelga, en la que La División solicitó a 594 trabajadores como personal de emergencia, a lo que los Sindicatos solo aprobaron 350.

La Empresa había acumulado un sobre stock de cobre que alcanzaba

¹⁰⁶ El clima que se vivió en aquella asamblea estuvo influenciado según algunos dirigentes y trabajadores por la participación de varios candidatos a directores sindicales de los Sindicatos N° 1 y 3, que realizarían elecciones en los meses posteriores, mayo en el Sindicato N° 3 y junio en el sindicato N° 1.

para suplir la producción de 11 días, según sus cálculos el costo por día de huelga superaría los 3,6 millones de dólares.

La huelga se hizo efectiva el día 2 de mayo con un 97% de apoyo, en el turno “A” sólo concurrieron 21 trabajadores, en los primeros días la administración mantuvo su postura que la Última Oferta era inmejorable. Los Sindicatos determinaron como los puntos finales para el término de la huelga: el reajuste de remuneraciones; solicitando un 4%; establecer un nuevo piso para los Bonos de Gestión Variables; mantención de los Trienios en la redacción del Contrato Colectivo anterior; un Bono de Término de Conflicto de \$1.950.000.- por un contrato de 24 meses o de \$2.350.000.- por uno de 29 meses y el compromiso de construir un hospital en reemplazo del actual.¹⁰⁷ El Gerente General prontamente manifestó su postura frente a estos 5 puntos, señalando que “no hay más”, ante lo cual los Dirigentes se trasladaron a Santiago, para reunirse con el Presidente Corporativo de Codelco Juan Villarzú, el Ministro de Minería Benjamín Teplinsky y el Ministro del Trabajo, Jorge Arrate. Regresaron a Chuquicamata sin novedades, salvo los dichos de Juan Villarzú en torno a confirmar la construcción del hospital. El jueves 9 de mayo recién se sentaron a recomenzar las negociaciones con la Administración y al día siguiente presentaron a la asamblea una última oferta modificada de la empresa, la que fue rechazada por los trabajadores al no incorporar el 4% de reajuste de remuneraciones. En la misma asamblea se le pidió la renuncia a los Directores Sindicales, al final de esta asamblea se citó para el día siguiente a votación secreta para aceptar o rechazar la llamada Última Oferta Modificada”, esta oferta contenía como agregados:

- Eliminar la referencia al art. 160 del código del trabajo.

¹⁰⁷ El Mercurio de Calama. 05 de mayo 1996, pág. 8.

- Pago de la indemnización por años de servicio con un recargo de un 50% se el despido era injustificado.
- Mantención de la cláusula de los Trienios con la redacción del contrato anterior (en la redacción final se incorporo la opción de congelamiento de los trienios).
- Bono de Término de Conflicto de \$1.510.000.-
- Vigencia del contrato por 36 meses.

El 11 de mayo se realizó la nueva votación en la que el sindicato de Ingenieros de Ejecución había anunciado el descuelgue de no aprobarse la “Última Oferta Modificada” y Nelson Pizarro acusó de falta de liderazgo de las directivas sindicales. El 77% de los votantes aprobó esta oferta, esto es 4.542 trabajadores, ante ello el Gerente General manifestó que “aún no entendía nada”, por cuanto señaló que la oferta “*era básicamente aclaraciones al texto y una extensión a la vigencia del contrato por siete meses*”.¹⁰⁸ Además estimó las perdidas en 25 millones de dólares¹⁰⁹.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Ambas partes señalaron que la negociación de 1996 fue una de las más difíciles, y significó un quiebre evidente en los dos grupos internos que convivían en la dirigencia sindical: el mayoritario encabezado por Omar Hurtado de tendencia demócrata cristiana y los socialistas y comunistas encabezados por Bismarck Robles y Duncan Araya, lo que se reflejaría, en 1999 en la división del movimiento. La dependencia del Servicio Médico se vería nuevamente amenazado como es casi una tradición en Chuquicamata,

¹⁰⁸ El Mercurio de Calama. 13 de mayo 1996, pág. 5.

¹⁰⁹ El Mercurio (de Santiago) 12 de mayo de 1996 pág. A1 y A19.

si bien se trató en la redacción de este contrato no dejar situaciones que se prestaran a diversas interpretaciones, los sindicatos en 1998 presentarían una denuncia por incumplimiento de Contrato Colectivo ante la Dirección del Trabajo y manifestaron su intención de normar un procedimiento de resolución de las controversias emanadas de distintas interpretaciones del Contrato Colectivo.

Producto del bajo precio del cobre, el Bono de Rebaja de Costos no reportó beneficios en su liquidación realizada en 1999 y el Bono Anual fue recalculado por cuanto las metas de producción en 1998 no se consiguieron. Por parte de la Administración resultó una camisa de fuerza la incorporación de las Actas de Reconfiguración de áreas como Anexos al Contrato Colectivo, que la administración intentando, sin éxito, excluir de los anexos de Contratos Colectivos.

5.- Quinto Período 1999 – 2001

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 1 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1999 – 2001).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 2, N° 3, del Centro de Trabajo Chuquicamata (1999 – 2001).

Periodo: Quinto	Tipo de Instrumento:	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 1, 2, 3 e
------------------------	-----------------------------	--

1999 - 2001	Convenio Colectivo	Ingenieros de ejecución. Chuquicamata Sind. N° 1 y 2 Antofagasta
Vigencia: 1 mayo 1999 – 30 abril 2001 (24 meses)	Huelga: No	Bono Terminó de Conflicto: \$658.000.- Préstamo: \$562.000.- Equivalente a 44.47UF¹¹⁰ (de la época)
Precio Promedio del Cobre (en centavos de dólar): 65,041 (al 12- 02-1999)	Valor Dólar Observado: \$486,30 (al 30-04-1999)	Valor UF: \$14.795,36 (al 30-04-1999)

Contexto de la Negociación:

Este proceso es el del “Libro Cerrado”, se vive en medio de la crisis asiática, con el precio del cobre muy bajo (solo comparado al experimentado en el año 1935¹¹¹) y para la División Chuquicamata, peligrosamente cercano a los costos de producción, no obstante estar en el 25% de minas con costos más bajos en la época. La Administración vió con buenos ojos la propuesta del Sindicato de Ingenieros de Ejecución a negociar anticipadamente el

¹¹⁰ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

¹¹¹ Según declaraciones emitidas por el Ministro de Minería don Sergio Jiménez a El Mercurio (de Santiago) 18 de mayo de 1999 Pág. B5.

nuevo Instrumento Colectivo, alentada por el buen clima en que se logró un acuerdo en víspera del año 1999 sobre Egresos Especiales,¹¹² el Sindicato N° 1 fue quien más se resistió al acuerdo, lo que también sucedería en la Negociación Colectiva.

Los Sindicatos acordaron negociar en conjunto, pero solo los afiliados a la FTC (pero realizar asambleas por separado), por lo que quedó excluido el Sindicato de Ingenieros de Ejecución¹¹³. Este sindicato solicitó en enero de 1999 a la Administración anticipar la negociación (correspondía presentar el Proyecto de Contrato Colectivo entre el 15 y 20 de marzo de ese año) proponiendo negociar a libro cerrado, con el pago de un Bono Compensatorio o de Término de Conflicto.

El 20 de enero llegó el Presidente Ejecutivo de Codelco, Marcos Lima Aravena, quien se reunió con los dirigentes sindicales a fin de darles a conocer la situación que atravesaba la Empresa y anunciarles la paralización de la ejecución de nuevos proyectos. Tras esta reunión se llevaron a cabo las asambleas paralelas por las que se acordó seguir la fórmula del Sindicato de Ingenieros de Ejecución, esto es libro cerrado con un bono compensatorio, añadiendo un plazo de 18 meses. Así la Federación a fines de enero remitió la petición a la Administración. En la primera semana de febrero la Administración respondió estar de acuerdo anticipar la negociación, pero a “Libro Abierto”, con el fin de analizar las actas de reconfiguración, modernización del Servicio Médico y disminuir los costos laborales (se especuló que en virtud de las 700.000 mil toneladas en stock

¹¹² Aplicable a 585 mineros, con el compromiso de reponer el 37% de los cargos en 9 meses, dando preferencia a los hijos de trabajadores.

¹¹³ A fines de 1998 este sindicato demandó a los Sindicatos N° 1 y 2 por la pérdida de los fondos de retiro de los trabajadores que se renunciaron a los sindicatos demandados para incorporarse al Sindicato de Ingenieros de Ejecución.

no habría inconveniente en soportar una larga huelga), el lunes 8 de febrero se constituyó la mesa de negociaciones, (paralelo a ello Codelco inició un plan de ahorro de costos que pretendía alcanzar un ahorro de 250 millones de dólares a nivel corporativo equivalente al 10% de los costos totales, y de 60 millones a nivel de Chuquicamata entre los que se estimaba ahorrar 15 millones vía ajuste de remuneraciones).

Proceso Negociador:

La oferta de la administración fue mantener todos los beneficios del contrato con los siguientes agregados:

- Suspender la construcción del nuevo hospital.
- Congelamiento de remuneraciones y beneficios por un año, al cabo del cual si el precio del cobre era de 85 centavos de dólar o más se reajustaría la el 50% de la variación experimentada por el IPC, y si el precio se mantuviese durante otros tres meses sobre ese rango el reajuste del otro 50%.
- Vigencia de 2 años.
- Bono de Termino de Negociación proporcional al otorgado en 1996.

Los sindicatos realizaron asambleas paralelas el 10 de febrero, el sindicato N° 1 rechazo de plano la oferta, los sindicatos N° 2 y 3 de Chuquicamata y los 1 y 2 de Antofagasta optaron por seguir negociando y en asamblea realizada el viernes 12 de febrero aprobaron la oferta de la Empresa (mediante aprobación a mano alzada en asamblea a la que asistieron cerca de 800 trabajadores), con un cambio en la formula de devolución de los reajustes en base a 5 posibilidades, que se expresan en el

Convenio Colectivo de 1999, un Bono de termino de Negociación de \$658.000.- y un préstamo blando de \$562.000.- pagadero en 24 cuotas y vigencia de 2 años.

El Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenieros de Ejecución suscribió el mismo convenio el 17 de febrero. Los Sindicatos de El Salvador que debían negociar en agosto decidieron replicar lo sucedido en Chuquicamata y solicitaron anticipar su negociación.

El Sindicato N° 1 a pesar del rechazo expresado por el asamblea optó por determinar su respuesta a través de una votación secreta, en virtud del aislamiento en que había quedado votación que refrendó la decisión de no congelar las remuneraciones, en lo que quedo de febrero no hubo acercamiento con los representantes de la estatal por lo que a fines de ese mes se reunieron con el Presidente Ejecutivo. Luego de ello continuaron negociando en Chuquicamata y presentaron una propuesta a la Administración la que tenia como puntos más importantes:

- Definir claramente la construcción del nuevo hospital.
- Devolución de los dineros dejados de percibir por el congelamiento de sueldos.
- Establecer ayudas comunitarias a las Villas de Calama en donde viven trabajadores de Codelco.

El 16 de marzo se llevó a cabo la votación respecto a aceptar el mismo Convenio firmado con los otros sindicatos, mediante aprobación en urna del 62,72%, equivalente a 1.878 trabajadores, de un total de 2.756, optó por la renovación del Contrato Colectivo en las mismas condiciones. El Sindicato

N° 1 firmó el convenio con fecha 17 de marzo.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Esto significó el primer quiebre entre los sindicatos históricos de Chuquicamata N° 1 y 2, y provocó la desafiliación (temporal) del Sindicato N° 1 a la Federación de Trabajadores del Cobre. Las discusiones posteriores se dieron en torno a la recuperación de los dineros que los mineros dejaron de percibir en virtud del congelamiento, así el sindicato N° 1 estimó en \$31.000.- mensuales las pérdidas por trabajador, los otros sindicatos señalaron que estas pérdidas eran de \$25.000.- y que era mejor que haber negociado sin reajuste por cuanto los reajustes les serían incorporado posteriormente.

Uno de los puntos conflictivos que luego se abordó fue el de las gratificaciones, que no correspondía pagarlas en base al cálculo de utilidades, pero se pagaron bonos compensatorios autorizados por Juan Villarzú, visto el elemento distorsionador en su cálculo en virtud del aporte del 10% de las ventas de Codelco a las Fuerzas Armadas.

6.- Sexto Período 2001 – 2003

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (2001 – 2003).

<p>Periodo: Sexto</p> <p>2001 - 2003</p>	<p>Tipo de Instrumento:</p> <p>Contrato Colectivo</p>	<p>Sindicatos Firmantes:</p> <p>Sind. N° 1, 2, 3 e Ingenieros de ejecución. Chuquicamata Sind. N° 1 y 2 Antofagasta</p>
<p>Vigencia:</p> <p>1 mayo 2001 – 31 diciembre 2003 (32 meses)</p>	<p>Huelga:</p> <p>No (si bien esta fue votada un día antes de iniciarse de opto por una nueva oferta de La Empresa)</p>	<p>Bono Término de Conflicto: \$1.484.000.- Bono de Reconocimiento por Contingencia: \$336.000.- Préstamo: \$1.120.000.- Equivalente a 114,79UF¹¹⁴ (de la época)</p>
<p>Precio del Cobre (en centavos de dólar): 75,9 (al 29-04-2001)</p>	<p>Valor Dólar Observado: \$599,89 (al 30-04-2001)</p>	<p>Valor UF: \$15.854,54 (al 30-04-2001)</p>
<p>Contexto de la Negociación:</p> <p>Esta negociación se presenta en medio del llamado Proyecto Común de Empresa, suscrito entre la Administración y la Federación de Trabajadores del Cobre enmarcado en el Plan de Desarrollo Estratégico por el cual Codelco proyectaba doblar su valor durante el sexenio comprendido</p>		

¹¹⁴ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

entre los años 2000 y 2006, el Proyecto Común de Empresa contemplaba la participación de los trabajadores que tenía por fin mejorar la operatividad y generar condiciones que permitieran optimizar la gestión de la Empresa a través de la acción y participación de los trabajadores.

En este proceso los trabajadores pretendían la “Vuelta de Mano” de la empresa en virtud del congelamiento de beneficios y sueldos del periodo anterior, pero el precio del cobre aún no remontaba del todo situándose en torno a los 75 centavos de dólar. Los 6 sindicatos Rol “B” decidieron negociar en conjunto y con el compromiso de mantener la unidad durante todo el proceso, reeditando lo ocurrido en 1996, las diferencias con el Sindicato de Ingenieros de Ejecución ya habían sido superadas y esta institución ingresó a la FTC desestimando iniciar una negociación anticipada y esperaron la reglada, ante lo cual la Administración mantuvo reservas de cobre anticipándose a una huelga.

Los sindicatos tras preparar el Proyecto de Contrato Colectivo llamaron a una asamblea conjunta para el martes 13 de marzo de 2001 a fin de dar a conocer el petitorio y solicitar la aprobación de las bases¹¹⁵. Se acordaron como puntos prioritarios: la estabilidad laboral, calidad de vida, salud, educación, derechos habitacionales y remuneraciones. Además de un reajuste por sobre el 3% (que habían recibido los trabajadores de la División Andina, en su reciente negociación).

Proceso Negociador:

¹¹⁵ En dicha asamblea se prohibió el ingreso de la prensa, salvo de Radio Carillón (de propiedad del Sindicato N° 1) que desde 1992 es el medio oficial.

El Proyecto de Contrato Colectivo se presentó el 16 de marzo y contenía como elementos a modificar del contrato vigente los siguientes:

- Aumento de Sueldos Base de un 10%.
- Reajuste de bonos en torno al 10%.
- Aumento en los montos de las becas de Centros de Formación Técnica.
- Reemplazo de la Beca Universitaria por el pago total del arancel de la respectiva carrera.
- Otorgamiento de pasajes vía aérea a los estudiantes (como era para los hijos de Rol "A").
- Premio a la excelencia académica para los 10 mejores puntajes PAA.
- Aumento de las becas a trabajadores, desde 339 a 476 becas.
- Reestructuración del Bono de Rebaja de Costos.
- Regular la situación de los trabajadores enfermos crónicos y trabajadores contratados a plazo fijo.
- Establecer una jubilación anticipada.
- Reajuste del Bono turno "C" de un 100%.
- Aumento de un 17% de las Asignaciones Habitacionales y de agua potable, electricidad y gas licuado.
- Modificación del cálculo de Gratificaciones.
- Establecimiento de casinos en las faenas, para reemplazar las "viandas".¹¹⁶
- Renovación de las casas de cambio y construcción de baños para mujeres.
- Movilización con características de comodidad y seguridad para el

¹¹⁶ Esta solicitud se produce en virtud que las demás divisiones ya contaban con este sistema, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

desplazamiento de los trabajadores.

- Establecimiento de permisos o aumento de ellos en caso de fallecimiento de cónyuges, suegros y convivientes.
- Aumento de las Asignaciones por Vacaciones.
- Establecimiento del sistema de Guardias Compacta en otras áreas de trabajo.

La empresa tenía plazo hasta el 2 de abril para responder al proyecto y se tomó todo el plazo para realizar su contrapropuesta. En el acto de entrega el Gerente General, Carlos Rubilar Ottone señaló que se respetaba como base el contrato actual, se accedía a algunos puntos propuestos por los sindicatos y *“hemos propuesto algunas otras modificaciones, por lo que las diferencias en algunos elementos, no podría decir que se accede en un porcentaje determinado”*¹¹⁷. La propuesta de la Administración incluía la aceptación de la propuesta de modificación del cálculo de las gratificaciones pero a través de otra fórmula, cambio en el sistema de cálculo del Bono de Rebaja de Costos, contenía un pequeño reajuste salarial, una vigencia de 38 meses, pero rechazó la gran mayoría del petitorio presentado por los sindicatos. La propuesta de la Empresa se presentó a los trabajadores en una asamblea realizada el 05 de abril, en la que fue rechazada por amplia mayoría, luego de lo cual sin iniciar movilizaciones continuaron el trabajo de la mesa negociadora, pero en forma paralela aparecieron panfletos anónimos en distintas áreas de trabajo denunciando a los trabajadores que el traslado de campamento (que involucraba a fecha a cerca de 2.500 trabajadores) lo habían dejado fuera de las negociaciones. Además de poner en cuestión el actuar de ciertos dirigentes, lo que generó la reacción de los dirigentes que acusaron a grupos de trabajadores de realizar un activismo contrario al

¹¹⁷ El Mercurio de Calama. 03 de abril 2001, pág. 5.

proceso de negociación que se llevaba a cabo.

El lunes 16 de abril la Empresa hizo entrega de una nueva propuesta esta propuesta no fue calificada como oferta por parte de los Directores Sindicales, por cuanto no contenía mención ni ofrecimiento de un Bono por Terminó de Conflicto, lo que trascendió entre los trabajadores antes de la asamblea en que se tratarían los avances de la negociación, por lo que la Dirección de Comunicaciones y Asuntos Externos de la División se vió obligada a realizar una declaración pública que en su punto tercero señalaba: *“En este sentido, queremos aclarar y desmentir categóricamente estos “trascendidos” de prensa que dan a entender que la División Chuquicamata no pagaría un Bono de Terminó de Negociación a los trabajadores por la suscripción del nuevo Contrato Colectivo.*

*En efecto, no obstante que este tema aún no ha sido aún tratado en la mesa de conversaciones, de acuerdo a la agenda previamente definida entre las partes, reiteramos lo establecido en nuestra respuesta al Proyecto de Contrato Colectivo, en cuanto que la División está dispuesta a conversar con las Directivas Sindicales sobre la materia y, como en oportunidades anteriores, acordar un bono de término de negociación asociada a la vigencia del contrato”.*¹¹⁸ La propuesta contenía entre las mejoras al contrato vigente:

- Reajuste real de remuneraciones de un 2%.
- Vigencia de 36 meses.

La asamblea se realizó el 19 del mismo mes y fue rechazada la propuesta, finalizando con una marcha y el llamado de los dirigentes de

¹¹⁸ Ver inserto publicado en El Mercurio de Calama, 19 de abril de 2001, pág. 3.

esperar hasta el lunes 23 por una propuesta mejor, en esta asamblea cambió el clima de tranquilidad reinante hasta entonces, los dirigentes declararon el estado de alerta, estuvieron a la cabeza de una marcha espontáneamente realizada al final de la asamblea la que concluyó en el Chilex Club, lugar donde permanecía el Gerente General. El 23 la Empresa presentó una nueva oferta y el mismo día se realizó la asamblea para analizarla. Esta tenía las siguientes mejoras:

- Reajuste real de remuneraciones de un 2,85%.
- Bono por Término de Conflicto de \$706.632.- si la vigencia era por 24 meses, si se firmaba por 30 meses \$1.079.632.-, si se aumentaba a 34 meses \$1.380.000.-
- Crédito bando por \$1.120.000.-
- Piso en el Bono de rebaja de Costos y su reestructuración.
- Cambios en las gratificaciones, excluyendo en su base de cálculo el aporte de Codelco a las FF AA.

La asamblea en forma unánime rechazó la oferta y se convocó a la votación de la huelga para el viernes 27, con un llamado de los dirigentes a votar a favor de la huelga y un llamado a la Administración para seguir negociando. Este llamado no tuvo eco y el Gerente General señaló a la prensa que los trabajadores sabrían valorar el esfuerzo realizado por Codelco y que el comportamiento individual es distinto al manifestado en las asambleas confiando en una aprobación de la Última Oferta. Ante ello los Dirigentes Sindicales le endosaron la responsabilidad a Carlos Rubilar por la probable huelga e insistieron en su llamado en votar la huelga, el resultado de la votación fue de un 83,19% equivalente a 5.351 trabajadores a favor de la huelga, solo el 6,06% voto a favor de la última oferta. Los dirigentes

informaron esa misma tarde los resultados a la administración señalándoles que aún estaban dispuestos a seguir negociando. Esa misma noche siguieron las conversaciones a fin de evitar que la huelga se hiciera efectiva, las que continuaron todo el sábado. Los puntos de mayor controversia eran: la vigencia del contrato, el Bono por Término de Conflicto y el reajuste real de remuneraciones. La empresa presentó una nueva propuesta el día domingo al medio día y a las 16:00 se realizó una nueva asamblea. la oferta incluía:

- Un reajuste real de Sueldos Base de un 3,15%.
- Vigencia de 32 meses del nuevo Contrato Colectivo.
- Bono de Termino de Conflicto por \$1.484.000.- más un Bono de Reconocimiento del Plan de Contingencia 1999.
- Préstamo blando de \$1.120.000.-
- Piso en el Bono de Rebaja de Costos de \$200.000.-
- Aumento del 955 en las becas para quienes realizan sus estudios en la provincia del El Loa.

Si bien fue resistida esta propuesta, luego de la intervención de los Dirigentes Sindicales, que llamaron a calmar los ánimos, se aprobó la oferta por votación a mano alzada, votación en que fue decisoria la propuesta del aumento de sueldo por sobre el 3%. Una vez finalizada la asamblea permaneció un grupo de trabajadores en el interior del edificio sindical increpando a los dirigentes por no conseguir al menos un 4% de reajuste y por lo prolongado de la vigencia del nuevo Contrato, luego de algunos intentos de pugilato se retiraron disconformes con el acuerdo logrado.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Finalizado este proceso las partes retomaron la negociación respecto al traslado de campamento, las que se vieron influenciada por el acuerdo suscrito por el Sindicato de Supervisores con la Administración, por cuanto los Dirigentes Rol "B" estimaban que este proceso debía llevarse a cabo en condiciones de igualdad y equidad, a fin de terminar con las históricas diferencias entre roles en la División. Este nuevo proceso vino a modificar en parte el nuevo Contrato Colectivo y fue aprobado por en definitiva el jueves 30 de octubre de 2003 en votación realizada en la que de un universo de 1.333 mineros que Vivian en Chuquicamata, 988 trabajadores que representaban el 74,45% aprobaron la oferta de la empresa, la construcción de las nuevas viviendas se realizarían durante el próximo periodo de negociación colectiva.

7.- Séptimo Período 2004 – 2007

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (2004 – 2006).

Periodo: Séptimo	Tipo de Instrumento:	Sindicatos Firmantes:
2004 - 2007	Contrato Colectivo	Sind. N° 1, 2, 3 e Ingenieros de ejecución. Chuquicamata Sind. N° 1 y 2

		Antofagasta
Vigencia: 1 enero 2004 – 31 diciembre 2006 (36 meses)	Huelga: No	Bono Término de Conflicto: \$2.000.000.- Bono Precio del Cobre \$ 400.000.- Préstamo: \$1.600.000.- Equivalente a 141,83UF¹¹⁹ (de la época)
Precio del Cobre (en centavos de dólar): 80,734 (precio promedio 2003)	Valor Dólar Observado: \$599,42 (al 30-12-2003)	Valor UF: \$16.921,64 (al 30-12-2003)

Contexto de la Negociación:

Aquí comienzan los “Años Dorados del Precio del Cobre”, casi de forma paralela al Centro de Trabajo Chuquicamata, negociaron colectivamente los trabajadores Rol “B” de la División Andina quienes estuvieron 11 días en huelga (a partir del 5 de diciembre de 2003) lo que sirvió de precedente para los trabajadores y Administración de Chuquicamata, los trabajadores nuevamente decidieron negociar como Zonal Chuquicamata, esto es 6 sindicatos de Rol “B”, pero sin incluir al nuevo sindicato de reciente fundación el Sindicato Minero, que representaba a 308 trabajadores¹²⁰. Estos decidieron esperar que la zonal presentará su petitorio

¹¹⁹ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

¹²⁰ La mayoría de los socios del sindicato minero en aquel proceso eran chóferes de extracción que tradicionalmente han negociado mejores condiciones laborales de forma independiente a las otras áreas de trabajo, es así como negociaron un bono especial en virtud del cual su horario de colación y la meriendan la consumen en el mismo camión en la

y luego de ello ellos presentar el propio (a pesar de negociar en los mismos plazos que los sindicatos de la Zonal Chuquicamata nunca han negociado en conjunto). Codelco mantuvo el año 2003 como reservas 200.160.- toneladas de cobre las que vendería cuando las reservas internacionales bajaran de 800.000 toneladas, y que les servirían para cumplir los contratos internacionales en caso de huelga.

En los meses anteriores a la negociación el precio del cobre experimento un importante aumento hasta situarse, al término de la negociación por sobre el dólar la libra, impulsado principalmente por el aumento en el consumo de cobre de la Republica Popular China, según lo señalo el Vicepresidente Corporativo de Comercialización de Codelco a El Mercurio¹²¹.

Resultado decisivo en este proceso la intervención del Vicepresidente corporativo de la División Codelco Norte Nelson Pizarro Contador, que había tenido a su cargo la negociación de 1996 y que fue conocida y era respetado por la mayoría de la Dirigencia Sindical.

Proceso Negociador:

El Proyecto de Contrato Colectivo fue construido desde las bases en asambleas que se llevaron a cabo por sindicatos, luego las Directivas Sindicales, priorizaron 10 temas claves y en base a ello construyeron el pliego de peticiones que se refrendó por una asamblea conjunta de los sindicatos el 14 de noviembre de 2003, en la que se aprobó el Proyecto de

misma maquinaria en la que se desplazan.

¹²¹ El Mercurio (de Santiago) 30 de diciembre de 2003 Pág. B8.

Contrato Colectivo el que contenía como elementos más importantes:

- Reajuste real de Sueldos Base de un 6%.
- Vigencia de 24 meses.
- Aumento general de los bonos.
- Aumento de las becas escolares.
- Incremento de dos pasajes para quienes estudien fuera de la provincia.
- Modificación al cálculo del índice de ausentismo, pasando de un cómputo por área a uno por trabajador.
- Cambio en la metodología de cálculo del Bono Anual y del Bono por Rebaja de Costos.
- Bonificación Especial de Vacaciones.
- Implementación general del sistema de Guardias Compactas.

El martes 2 de diciembre la empresa entregó su respuesta a los sindicatos, la que consideraba la mantención de todos los beneficios del contrato vigente y los siguientes agregados:

- Un reajuste de un 0,37%.
- Con el fin de mejorar el sistema de salud incorporar un copago del 25% de las prestaciones, con un fondo por trabajador de \$500.000.- anuales por 4 años.
- Fusión del Bono de Producción Anual con el Bono por Rebaja de Costos.

Las partes decidieron abocarse primero a dialogar sobre los temas poco conflictivos y dejar estos para el final a fin de no entrampar las negociaciones. Los sindicatos llamaron a asambleas paralelas para dar a

conocer la propuesta que fue rechazada, una nueva asamblea para informar los avances se llevo a cabo el 20 de diciembre y en ella se estableció que la Última Oferta se trataría en una asamblea convocada para el 26 del mismo mes y la votación de la Última Oferta para el 29.

La Zonal reestructuró sus peticiones en torno a establecer un reajuste de un 3,15%, aumento de las becas y bonos de vacaciones y rechazando de forma definitiva el copago en salud y la fusión de bonos, la Última Oferta contempló:

- Bono de Terminación de conflicto de \$2.000.000.- más un Bono por ajustes derivados de la crisis del precio del cobre de 1999 equivalente a \$400.000.-
- Préstamo blando de \$1.600.000.-
- Vigencia de 36 meses.
- Incrementos de los Bonos de Colación, Vacaciones, Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
- Bono Complementario de Vacaciones para trabajadores y pasajes de para cargas.

La asamblea del 26 de diciembre duró menos de una hora, al cabo de la cual tras algunos aplausos los asistentes se retiraron de forma tranquila, con el llamado de los dirigentes a concurrir a la votación que se realizaría tres días después. En la votación el 46% equivalente a 2.849 mineros, del total de trabajadores con derecho a voto optó por la Última oferta, a favor de la opción huelga estuvieron sólo 1579, esto es un 25,7%. Llamó la atención la falta de interés en votar por cuanto no concurrieron 1701 trabajadores, hecho que fue atribuido a la fecha de la votación.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

La negociación fue expedita como pocas veces, lo que no sucedió con el Sindicato Minero que estuvo 11 días en huelga y que denunció prácticas desleales de la Zonal Chuquicamata y discriminación en el trato de la administración. Superado el proceso de negociación de Chuquicamata y luego de levantada la huelga del Sindicato Minero, en la primera semana de enero Codelco inició la venta del sobre stock de 200.160 toneladas de cobre que tenía en inventario.

Quedaron como temas pendientes la instalación de casino que otorguen comidas frescas a los trabajadores, el mejoramiento de la calidad en la atención médica y será un tema para la próxima negociación el rendimiento del Bono de Rebaja de Costos, el que será reemplazado.

8.- Octavo Período 2007 – 2009

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y los Sindicatos de Trabajadores N° 2 y N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (2007 – 2009).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Codelco Norte (2007 – 2009).

Periodo: Octavo	Tipo de Instrumento:	Sindicatos Firmantes:
		Sind. N° 1,

2007 - 2009	Contrato Colectivo	Chuquicamata
Vigencia: 1 enero 2007 – 31 diciembre 2009 (36 meses)	Huelga: No	Bono Término de Conflicto: \$2.300.000.- Bono Pronta Firma: \$5.700.000.- Préstamo: \$2.000.000.- Equivalente a 436,26UF¹²² (de la época)
Precio del Cobre (en centavos de dólar): 305,295(precio promedio 2006)	Valor Dólar Observado: \$534,43(al 30-12-2006)	Valor UF: \$18.337,56 (al 30-12- 2006)

Contexto de la Negociación:

Este proceso estuvo marcado por el alto precio del cobre, el llamado “Efecto Escondida”. El bono de término de conflicto obtenido por los trabajadores de Minera Escondida marcó las aspiraciones de los trabajadores Rol “B” de Chuquicamata. Además antes de los mineros de Chuquicamata, habían negociado los trabajadores de la División Andina, Ventanas, los Rol “A” de El Teniente y de El Salvador quienes obtuvieron reajustes entre un 2,5% y un 3%, con bonos por termino de conflictos entre \$2.000.000.- y \$6.500.000.-

El Contrato Colectivo del Sindicato Minero finalizaba el 28 de febrero de 2007, por lo que no se repitieron los roces con esta institución que se

¹²² Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

produjeron en el proceso anterior, el único elemento negativo que antecedió a la negociación fue el derrumbe de la caverna de transferencia del Sistema de Chancado M1, ocurrido el 23 de julio de 2006 que generó pérdidas por cerca de 111 millones de dólares (de los cuales sólo estaba cubierto por seguros 35 millones).

Esta negociación la iniciarían de forma conjunta 6 sindicatos, pero terminó con 3 Contratos colectivos distintos. El fracaso en el intento de mantener la unidad entre las Directivas Sindicales marcó el proceso desde su comienzo. Antes del inicio del proceso legal, los representantes de la Zonal Chuquicamata acordaron en la localidad de Pica (Región de Tarapacá) establecer una negociación en conjunto, pero con asambleas por sindicatos (acuerdos de la Huayca, los que fueron refrendados por las bases en una asamblea del 25 de octubre de 2006), no obstante ello, los llamados sindicatos chicos (Sindicatos N° 1 y 2 de Antofagasta y el Sindicato de Ingenieros de ejecución) solicitaron a la administración negociar anticipadamente, a fines de octubre. A ellos, se les sumo el Sindicato N° 1 cuyos socios optaron por esta vía en una votación realizada el lunes 6 de noviembre, de 2680 trabajadores con derecho a voto, participo en esta votación 1037 socios, optando por negociar anticipadamente 600 mineros (la negociación reglada debía iniciarse el 17 de noviembre). Los sindicatos N° 2 y 3 mantuvieron su postura de ir al proceso reglado, y luego declararon que no aceptarían el retorno de los otros sindicatos si no lograban un acuerdo en la negociación anticipada.

Proceso Negociador:

El miércoles 8 de noviembre de 2006 recibieron la propuesta de la Empresa entregada de forma separada a los sindicatos chicos y el Sindicato N° 1, las que eran iguales por cuanto según lo señalado por altos ejecutivos *“no podían tener diferencias entre unos y otros, menos si son de un mismo estamento”*.¹²³ La oferta conjunto con mantener todos los derechos y beneficios vigentes, contemplaba:

- Bono por Término de Conflicto de \$6.900.000.-
- Reajuste real de remuneraciones de un 3,15%.

Los Directores de este Sindicato señalaron estar decepcionados con la oferta, pero que seguirían explorando esta alternativa, estimaron dividir sus aspiraciones en tres ejes temáticos: remuneraciones, beneficios y calidad de vida. Presentaron una contraoferta en la que solicitaban además del aumento de diversos beneficios ya existente:

- Realizar un estudio en cuanto a los indicadores de salud del Hospital del Cobre a fin de superar las deficiencias en la atención de especialistas médicos y otras áreas del beneficio de salud.
- Establecimiento de casinos en las áreas de trabajo para reemplazar el sistema de comedores.
- Creación de un APV (Ahorro Previsional Voluntario), con aportes diferenciados entre la Empresa y el trabajador.

Pero recién en asamblea realizada el 11 de Noviembre solicitaron a los trabajadores dar curso a la Negociación Anticipada, señalando que lo que había hasta entonces era solo una exploración de este proceso, en una

¹²³ El Mercurio de Calama, 09 de noviembre de 2006, pág. A7.

votación muy ajustada se resolvió seguir con las tratativas hasta el 15 de noviembre, en caso de no obtener acuerdo en esa fecha pasar a la Negociación Reglada el día 17. El miércoles 15 de noviembre se desarrollaron dos asambleas en forma paralela en Calama los llamados sindicatos chicos y en Chuquicamata el Sindicato N° 1, en esta última los socios rechazaron la oferta de la empresa, la que en términos generales mantenía los beneficios vigentes y agregaba un monto total de \$10.000.000.- que se desglosaba en un préstamo por dos millones, \$2.300.000.- como bono de Término de Negociación Colectiva y \$5.700.000.- por Anticipación de negociación colectiva. Reajuste de remuneraciones de un 3,8% y reajuste de beneficios de un 10%, la negativa dada por la asamblea no fue refrendada en las urnas por cuanto la asamblea estimo que no era necesario. Al respecto el Vicepresidente Corporativo de Codelco Norte, Sergio Jarpa Jilbert señaló *“nosotros pusimos todo de nuestra parte para poner la mejor oferta a consideración de los dirigentes. Lo que hicimos hasta el miércoles hasta media hora antes de la asamblea. Yo estuve todo el día en reuniones. Ellos comunicaron que tenían una asamblea informativa y nosotros después de eso, informaríamos a las bases de la última oferta en detalle y que hoy – ayer- habría una votación secreta, informada e individual. El resultado de la asamblea, de que decidió no votar fue inesperado para nosotros”*.¹²⁴

De forma paralela la Empresa logro llegar a un acuerdo con los llamados sindicatos chicos, convenio suscrito el 23 de noviembre, incluía:

- Vigencia de 38 meses.
- Reajuste real de Sueldos Base 3,8%.
- Bono por término de negociación y anticipación de \$8.000.000.-

¹²⁴ El Mercurio de Calama, 17 de noviembre de 2006, pág. A7.

- Préstamo blando por \$2.000.000.-
- Reajuste de los Bonos de Relevó en un 15% (Manilla a Manilla, Servicio Médico, etc.).
- Aumento de un 28% Aguinaldo de Fiestas Patrias.
- Aumento Bono Colación de 12,38%.
- Reajuste de las Becas Pre-básica, Básica y Media de un 20%.
- Reajuste de las Becas Universitarias 15%.
- Reajuste en Beca de Educación Técnica de un 10%.
- Aumento de Bono Turno "C" en un 16%.
- Aumento Bonos Vacaciones de un 10%.
- Reemplazo del Incentivo Jefes de Turnos por Asignación de responsabilidad de Jefes de Turno escala B19 de \$80.000.- mensuales.
- Realización de un estudio para establecer un Ahorro Previsional Voluntario.
- Reemplazo de los Bono Anual y Bono Anual por Rebaja de Costos, por el Bono de Gestión Anual (BAG) que incluye en su base de cálculo los ingresos provenientes de prestación de servicios a terceros, venta de: molibdeno, barro anódico, metal doré y ácido sulfúrico, sin estipulación de piso ni techo para este bono.

La mayoría de estas mejoras, pero con distintos porcentajes se incluía en la proposición presentada por los otros sindicatos, por cuanto su preparación del proyecto se realizó a través de la Zonal Chuquicamata, la propuesta de Contrato Colectivo del sindicato N° 1 fue presentada el día 17 de noviembre, dos horas después que hicieran lo propio los representantes de los sindicatos N° 2 y 3. La presidenta del Sindicato N° 1, Mirta Moreno manifestó que la propuesta era muy parecida a la presentada por los otros

“sindicatos históricos” centrándose en mejorar las condiciones de salud, mejoras en la calidad de vida laboral y revisión general de los beneficios¹²⁵, así el proyecto incluía además:

- El establecimiento de una carrera funcionaria, con eliminación de los techos en los rangos de escalas que constituyera un sistema normado de ingreso, progreso y egreso de esta carrera, con un proceso de calificación y políticas de capacitación.
- Aumento de la Asignación de Título.
- Reajuste de un 6,6%.
- Bono por Término de conflicto de \$12.000.000.-

La respuesta fue entregada por la Empresa el lunes 4 de diciembre, pero los trabajadores se enteraron antes por la filtración a un medio de prensa santiaguino, lo que causó el malestar de los Directores del Sindicato N° 1 quienes además recibieron la oferta de manos de la Inspección del Trabajo y no de la Administración que sí hizo entrega de la oferta a los sindicatos N° 2 y 3, la oferta realizada al Sindicato N° 1 contenía entre sus puntos más relevantes:

- Todos los aumentos acordados con los llamados sindicatos chicos.
- Un reajuste de sueldos de un 2%.
- 40 meses de vigencia.

Esta oferta fue rechazada al igual que otra que se presentó a mediados de diciembre, luego de nuevas negociaciones y se entregó una nueva oferta a los trabajadores el lunes 18 de diciembre, la que fue

¹²⁵ El Mercurio de Calama, 18 de noviembre de 2006, pág. A13.

analizada, discutida y luego aprobada el miércoles 20 (al día siguiente que los sindicatos N° 2 y 3 aprobaran una oferta similar). En la votación tenían derecho a voto cerca de 2.200 trabajadores de los cuales concurrieron efectivamente a sufragar 1.369 mineros de los cuales 958 aprobaron la Última Oferta (equivalente al 70% de los votantes) las mejoras obtenidas en esta oferta (prácticamente iguales a las obtenidas por los Sindicatos N° 2 y 3) fueron:

- Reajuste de sueldos base 3,8%.
- Bono por Terminó de Conflicto total de \$8.000.000.- desglosado en \$2.300.000.- como Bono por Terminó de Negociación y \$5.700.000.- como Bono por pronta Firma.
- Préstamo blando de \$2.000.000.-
- 36 meses de vigencia.
- Creación del Bono de Gestión Anual, que reemplaza al Bono por Rebaja de Costos.
- Aumento de un 12% en los Bonos de Relevó.
- Reajuste de un 10% en el Aguinaldo de Navidad.
- Incremento de un 20% en el Bono Turno "C".
- Aumento Bono Colación 10%.
- Reajuste Bono Vacaciones 15%.
- Reajuste de las Becas Pre-básica, Básica y Media de un 15%.
- Reajuste de las Becas Universitarias 18%.
- Reajuste en Beca de Educación Técnica de un 10%.
- Incorporación al Servicio Médico de 4 médicos de distintas especialidades.
- Incorporación de solicitudes de horas médicas vía correo electrónico.
- Aumento de bono jefe de turno en 15%.

- Compromiso de construcción de un casino en el área mina.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

La Administración se manifestó conforme por cuanto no solo evito la huelga, sino que además durante este proceso no se realizaron movilizaciones que afectaran a la producción como el sistema de Ruedas Cuadradas, lo que ayudó a compensar el costo de esta negociación situado en cerca de 150 millones de dólares.¹²⁶

Los dirigentes del sindicato N° 1 manifestaron su conformidad, no obstante que no consiguieron todos sus objetivos, el bono de termino de conflicto obtenido por los trabajadores duplicó al obtenido en 2003, se señaló que este bono fue el “efecto domino” del bono de 9 millones de pesos como Bono de Termino de Conflicto, que otorgó Minera Escondida a sus trabajadores, eso sí, luego de 25 días de huelga, prácticamente firmaron el mismo Contrato colectivo que el suscrito con los otros dos sindicatos grandes.

La relación entre los sindicatos históricos se mantuvo en buen pie entre dirigentes los que se mantuvieron en contacto permanente, no así con el Sindicato N° 5, a cuyos dirigentes acusaron de crear con su Convenio Colectivo un techo para la negociación reglada, el que fue difícil de sobrepasar. El principal cambio en el acuerdo suscrito es que en este contrato y el próximo, los Bonos de Termino de Conflicto, llamados en jerga minera como “Tapa Boca” será el elemento más importante para lograr un acuerdo, que sea considerado como satisfactorio por los trabajadores, junto

¹²⁶ El Mercurio de Calama, 22 de diciembre de 2006, pág. A12.

a ello la reforma al sistema de salud en orden a mejorar la atención medica y mantenerla bajo la forma de Administración Delegada.

Periodo: Octavo 2007 – 2009	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 2 y 3, Chuquicamata
Vigencia: 1 enero 2007 – 31 diciembre 2009 (36 meses)	Huelga: No	Bono Término de Conflicto: \$ 2.300.000.- Bono Pronta Firma: \$5.700.000.- Préstamo: \$2.000.000.- Equivalente a 436,26UF¹²⁷ (de la época)
Precio del Cobre (en centavos de dólar): 305,295(precio promedio 2006)	Valor Dólar Observado: \$534,43(al 30-12-2006)	Valor UF: \$18.337,56 (al 30-12- 2006)
Contexto de la Negociación: A lo ya expresado respecto del Sindicato N° 1 se debe agregar que los Sindicatos N° 2 y 3 mantuvieron el acuerdo inicial de esperar la Negociación Colectiva Reglada, acusando a la administración de dividir al movimiento sindical, los representantes del Sindicato N° 3 acataron lo resuelto por la		

¹²⁷ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

asamblea realizada el 25 de octubre y el Sindicato N° 2 analizó esta vía en una asamblea la que ratificó la decisión ya tomada con el agregado de no incluir nuevamente a los Sindicatos descolgados.

Proceso Negociador:

La propuesta final fue aprobada por una asamblea conjunta el día miércoles 15 de noviembre, así estos Sindicatos presentaron el Proyecto de Contrato Colectivo el día 17, que en términos generales era el preparado por la Zonal Chuquicamata con algunos agregados, los Objetivos Principales establecidos por estas organizaciones para la Negociación 2006 eran:

- 1.- Aumentar y mejorar considerablemente los beneficios sociales de los trabajadores y sus familias, tomando como punto de referencia la estructura social de los supervisores Codelco Norte.
- 2.- Establecer mejoras concretas para la calidad de vida del trabajador y sus expectativas de progreso en el área laboral, en términos de proyección laboral y condiciones comunes de trabajo.
- 3.- Definir la negociación económica y el piso a considerar en cuanto a: Bono Término de Conflicto y Bono Precio de Cobre.

Los principales puntos del proyecto eran:

- Bono por Término de Conflicto total de \$12.000.000.-
- Reajuste Sueldos Base de 6,6%.
- Vigencia de 24 meses.

- Revisión al sistema de salud.
- Aumentos sustanciales de las becas educacionales.
- Reemplazo de los comedores por el sistema de casino que entregue las colaciones frescas.
- Entrega de un Bono Previsional Voluntario.
- Incorporación de un nuevo Bono en cuya base de cálculo este una curva de precio de cobre y molibdeno, asociada a la rebaja en los índices de absentismo.
- Modificación en la base de cálculo del Incentivo Jefe de Turno, vinculándolo a los tableros de gestión de cada gerencia.
- Reposición de vacaciones para el caso en que el feriado legal sea utilizado en forma parcial por el trabajador.

La respuesta de la empresa fue entregada el lunes 4 de diciembre, los Directores Sindicales luego de analizarla la presentaron a una asamblea el día 6, a dicha reunión concurren solo alrededor de 150 personas, de las 3.200 involucradas en el proceso, lo que fue atribuido por los Dirigentes Sindicales a que se trataba solo de la primera oferta, que siempre es rechazada (esta oferta consideraba entre otros puntos un Reajuste de Sueldos Base de un 2%, un Bono Por Terminación de Conflicto total de \$5.600.000.-, Aumento en las horas medicas, Aumentos en las Becas Escolares). No obstante sus dichos llamaron a una nueva asamblea (de carácter meramente informativa) para el día jueves 14 de diciembre a la que asistieron unos 300 mineros, luego de esta reunión las conversaciones se destrabaron y la empresa presentó una nueva oferta bajo la modalidad de Pronta Firma (oferta que implicaba la incorporación de un Bono de \$5.700.000.- si los trabajadores aceptaban dicha "Oferta Final Pronta Firma", esta fue presentada a la asamblea el lunes 18 de diciembre en esta reunión,

se acordó someter a votación secreta la oferta al día siguiente, la propuesta contenía:

- reajuste de sueldos base 3,8%.
- Bono por Terminó de Conflicto total de \$8.000.000.- desglosado en \$2.300.000.- como Bono por Terminó de Negociación y \$5.700.000.- como Bono por pronta Firma.
- Préstamo blando de \$2.000.000.-
- Pago adelantado de \$1.000.000.- por Bona Anual de Producción y Bono por Rebaja de Costos.
- 36 meses de vigencia.
- Creación del Bono de Gestión Anual, que reemplaza al Bono por Rebaja de Costos.
- Aumento de un 12% en los Bonos de Relevó.
- Reajuste de un 10% en el Aguinaldo de Navidad.
- Incremento de un 20% en el Bono Turno "C".
- Aumento Bono Colación 10%.
- Reajuste Bono Vacaciones 15%.
- Reajuste de las Becas Pre-básica, Básica y Media de un 15%.
- Reajuste de las Becas Universitarias 18%.
- Reajuste en Beca de Educación Técnica de un 10%.
- Contratación de un cirujano máximo-facial para la clínica dentales del sindicato N° 2, con cargo a Codelco.
- Incorporación al Servicio Médico de 2 médicos especialista(los que sumaron a los 4 obtenidos por el Sindicato N° 1).
- Incorporación de solicitudes de horas medicas vía correo electrónico.
- Aumento de bono jefe de turno en 15%.

- Compromiso de construcción de un casino en el área mina.

La llamada Oferta Final Pronta Firma fue aprobada por 1018 trabajadores que correspondía a un 59% de los 1.728 socios que votaron (de un universo de alrededor de 3.200 mineros)

Implicancias del nuevo Contrato Colectivo:

De los 6200 trabajadores, correspondiente a la Zonal Chuquicamata, menos de la mitad aprobaron los 3 instrumentos colectivos pactados, lo que resulta paradójico respecto al interés con que fue seguido este proceso a nivel periodístico y por las expectativas de los mineros ante el elevado precio del cobre, la negociación parcelada entre los trabajadores y el monto total del llamado Tapa Boca hizo que como pocas veces se lograra un acuerdo a 10 días de finalizar el Contrato vigente, lo que solo ocurrió en la negociación anticipada de 1999, el aumento de un 3,8% de los Sueldos base y de los beneficios más importantes para los trabajadores como resultan la Becas Educativas. Los Instrumentos suscritos son de un tenor casi idéntico y las mejoras individuales serán traspasadas a los otros sindicatos en el próximo Contrato Colectivo de 2009, cuando sea necesario diferenciar lo suscrito, se precisará las diferencias en los Contratos Colectivos.

Para Codelco este Proceso fue la guinda de la torta por cuanto no hubo movilizaciones durante las negociaciones y cerró el año sin huelga en los 6 procesos de Negociación Colectiva llevados a cabo el 2006, sobre los montos entregados como Bono de Terminación de Conflicto Sergio Jarpa señaló "Puede parecer abultada la cifra final en la negociación, pero tenemos que reconocer que la situación actual de la minería del cobre es

extraordinariamente favorable, por lo tanto lo único que hemos hecho fue retribuir de manera acorde a ese extraordinario momento del mercado del cobre a nuestros trabajadores”.¹²⁸

9.- Noveno Período 2010- 2013

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata (2010 -2013).

Periodo: Noveno 2010 - 2013	Tipo de Instrumento: Contrato Colectivo	Sindicatos Firmantes: Sind. N° 1, 2 y 3, Chuquicamata
Vigencia: 1 enero 2010 – 28 febrero 2013 (38 meses)	Huelga: Si, 2 días.	Bono Término de Conflicto: \$12.140.000.- Préstamo: \$3.000.000.- Equivalente a 579,56UF¹²⁹ (de la época)
Precio del Cobre (en centavos de dólar): 234,217(precio	Valor Dólar Observado: \$506,46 (al 30-12-2009)	Valor UF: \$20.946,65 (al 30-12-

¹²⁸ El Mercurio de Calama, 23 de diciembre de 2006, pág. A14.

¹²⁹ Sin considerar el monto correspondiente a préstamo.

promedio 2009)		2009)
<p>Contexto de la Negociación:</p> <p>Los sindicatos N° 1, 2 y 3 de Chuquicamata enfrentaron conjuntamente este nuevo proceso, el Sindicato N° 5 no pudo incorporarse pues su convenio tenía una vigencia superior en dos meses a estos.</p> <p>Las relaciones laborales estaban enturbiadas; primero por un conflicto en Servicios compartidos que fue superado casi al inicio de la Negociación Colectiva; y en segundo lugar por la suspensión en las operaciones de la Fundición de Cobre (FPO), que afectaba a 51 mineros quienes iban a ser reubicados, este conflicto derivó en la toma de la Subgerencia de Refinerías (la que duró seis días) y la puertadas de la ingreso a las instalaciones industriales por los Dirigentes de los Sindicatos N° 2 y 3, la que tubo como represalia de la administración a través de una denuncia ante la Fiscalía Local, contra los Dirigentes Sindicales y la posterior detención de dos dirigentes (Hernán Guerrero Maluenda y Jorge Letelier Aracena). Además ejecutivos de la empresa señalaron que el costo de esa movilización era la pérdida de cinco millones de dólares y anunciaron a través de una carta que señala al respecto del efecto que <i>“Provocará además un impacto en las remuneraciones de los trabajadores, ya que afectará diversos bonos convenidos”</i>¹³⁰ esta escalada continuó con la amenaza de los chóferes de extracción de bajarse de los camiones, ante lo cual la administración dio pie atrás en el descuento a los mineros y la instalación de una mesa de conversaciones, el día 3 de noviembre, para determinar el futuro de la FPO y la administración dio pie atrás en el cierre de la Fundición de Cobre que la</p>		

¹³⁰ El Mercurio de Calama, 3 de noviembre de 2009, pág. A9.

fecha llevaba más de cien días de paralización, pero cuando se creían superado estos conflictos el 11 de noviembre la Administración presentó una demanda civil de indemnización por daños y perjuicios en contra de 3 representantes del Sindicato N° 3 y uno del Sindicato N° 2 (lo que anteriormente había realizado con representantes del sindicato Minero).

En lo económico Codelco había generado excedentes por 2.061 millones de dólares, con un aumento en la producción de 167.000.- toneladas de cobre fino en comparación con el año anterior y una disminución de los costos y gastos totales en 23 centavos de dólar por cada libra de cobre vendida.

La División Andina estaba en pleno proceso de negociación cuando le correspondía presentar el Proyecto de Contrato Colectivo a los Sindicatos de Chuquicamata, por lo existía cierto vínculo entre gremios con el objetivo de mantenerse informados (en definitiva aquel proceso terminó el 21 de noviembre, con un aumento de Sueldos Base de un 3% y Bonos de términos de negociación por \$6.300.000.- y un préstamo por otros \$3.000.000. Por último, cabe hacer notar que a la cabeza de la dirección de Codelco Norte se mantenía Sergio Jarpa Jilbert, quien jugó un papel preponderante en las conversaciones finales del proceso anterior, que en esta ocasión se le notó especialmente comunicativo con los medios de comunicación, es así como días antes de la presentación del proyecto de los trabajadores manifestó: *“Si nosotros hoy día nos fijamos sólo en reivindicaciones de corto plazo, y tratamos de exprimir al máximo a la empresa, por supuesto que esta empresa no tiene futuro. Entonces tenemos que ver cómo compatibilizamos ambos requerimientos que son legítimos...”*¹³¹

¹³¹ El Mercurio de Calama, 15 de noviembre de 2009, pág. A9.

Proceso Negociador:

El Proyecto de Contrato colectivo fue presentado y analizado en asambleas que se desarrollaron de forma separada por cada Sindicato, a las que concurrieron gran cantidad de trabajadores quienes manifestaron su molestia ante las asambleas paralelas, El pliego de posiciones contemplaba los siguientes cambios:

- Vigencia de 30 meses.
- Reajuste de Sueldos Base de un 7,5%.
- Reestructuración del Bono de Gestión Anual, agregándole a este, un Bono de desempeño Divisional.
- Aumento de las Becas Escolares:
 - Educación Básica \$165.330.-
 - Educación Media \$249.477.-
 - Beca Universitaria para estudios en la provincia \$1.190.000.-
 - Beca Universitaria para estudios fuera de la provincia \$1.980.000.-
- Asignación por tesis de pre-grado de \$1.000.000.-
- Incremento del Bono de Vacaciones situándolo en \$145.656.- y consideración en el calculo del Pago de feriado anual de el Bono de Continuidad Laboral.
- Aguinaldo de Fiestas Patrias \$154.990.-
- Aguinaldo de Navidad de \$285.809.-
- Aumento asignaciones para consumos de servicios básicos domiciliarios (40 metros cúbicos de agua, 200 kilo watts de electricidad y 55 kilos de gas licuado).
- Establecimiento de un Aporte Previsional Voluntario.

- Mejoramiento de los bonos de Jefes de Turno.
- Bono de reemplazo a jefe de turno de \$96.000.-
- Establecimiento de dos nuevas escalas(escala 20 y 21)
- Bono Turno "C" de \$3.128.- diarios.
- Creación de un Bono de Disposición Laboral de \$1.968.- diarios (compensación por el tiempo de traslado entre Calama y las faenas en Chuquicamata, que deben realizar los mineros, que existía en la mina Radomiro Tomic)
- Creación de un Casino en la Faenas.
- Mejoramiento del Servicio de Salud.
- Aporte de US\$250.000.- para la mantención y reposición del club de campo para la recreación de los trabajadores y sus cargas familiares, que estaba en construcción.
- Inclusión en el cálculo del pago de sobretiempo el Bono de Recuperación de Gananciales y los Terceros Bonos.
- Inclusión en el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio del Bono de Continuidad Laboral.

Paralelo a la entrega de esta propuesta se había logrado el pago de un Bono Compensatorio de colación, para los Trabajadores de servicios compartidos por \$120.000.- mensuales, lo que fue interpretado como un positivo antecedente de las relaciones entre administración y sindicatos, pero dos situaciones comenzaron a incidir negativamente en este proceso. El primer hecho fue la notificación de una demanda de indemnización por daños y perjuicios en contra de tres Directores Sindicales y el fin de la Huelga del yacimiento Spence, operado por BHP Billiton, que luego de una huelga de 41 días terminó con un reajuste de remuneraciones de un 4%, 41 meses de vigencia y la entrega de compensaciones por mas de diecisiete millones de

pesos, esto último incremento fuertemente las expectativas de los trabajadores de Chuquicamata. Así las nuevas circunstancias, la empresa hizo entrega de su propuesta el día 2 de diciembre que contenía entre sus electos más relevantes:

- 44 meses de vigencia.
- Reajuste de sueldos Base de 1%.
- Disminución de 25 a 18 días de vacaciones, y 15 días para los trabajadores nuevos.
- Pago de una Compensación a fin de eliminar las Asignaciones de Servicios Básicos.
- Propuesta de un Plan de Egreso para los trabajadores en edad de jubilar o sin capacidad laboral remanente, con un pago de entre 300 y 750 UF, 36 y 48 meses de atención medica, con un plazo de 90 días para su realización.
- Reformar el Bono Anual de Gestión, considerando sólo los ingresos y gastos asociados al Centro de trabajo Chuquicamata, con la incorporación de variable de producción y asistencia.
- Incorporar a los Bonos de Gestión Variables a las remuneraciones como una asignación personal.

Esta oferta fue presentada a las bases el día viernes 4 en tres asambleas simultaneas y rechazada por los mineros en las tres reuniones con el mandato de las bases de desarrollar en el futuro asambleas conjuntas, los representantes sindicales dieron por suspendidas las negociaciones si la Administración no retiraba su propuesta de disminuir los beneficios. Quebrada la mesa se realizó una asamblea conjunta en que se determinó el inicio de una escalada de movilizaciones. Se instó a los trabajadores a no

realizar reemplazo ni sobretiempo, así al día siguiente se produjo una toma de las puertas de ingreso a las faenas durante dos horas. El martes 8 se retomaron las conversaciones acordando iniciar las negociaciones con los temas más fácil de resolver y dejar los que resultan de mayor complejidad para el final del proceso, pero ante la negativa de la Administración de tomar como piso el contrato vigente al día siguientes se produjo una paralización de las faenas que duró desde las 04:00 hasta las 22:00, la que fue depuesta luego que la administración aceptara retirar su oferta y negociar en base a Contrato Colectivo vigente. Así la mesa de conversaciones se retomó el jueves 10 de diciembre, en esta etapa las negociaciones se centraron en el BAG manteniendo su calculo uniforme para todos los trabajadores y estructurándolo en base a tres bonos a saber: el Bono de Resultado Neto de operación de Chuquicamata, el Bono de Productividad Laboral y el Bono por Convenio de Desempeño, centrándose en sus formulas de calculo para luego determinar los guarismos, por lo complejo del tema (lo que se ve reflejado en la redacción definitiva) los Dirigentes sindicales se avocaron de manera exclusiva a esta cuestión durante al menos tres jornadas completas. Al respecto el Director del Sindicato N° 3 Fidel Yuri Chávez señaló: *“Trabajamos en forma permanente y continua. Hubo días en que trabajamos hasta altas horas de la noche en búsqueda de la mejor forma y solución para el Bono de Gestión Anual, que es el más sentido por los trabajadores”*¹³², lo que produjo cierto distanciamiento de los mineros quienes ya estaban en estado de alerta, recién el viernes 18 se realizó una nueva asamblea en la que la nueva propuesta de la Empresa fue rechazada por amplio margen, esta oferta contenía:

- Reajuste de Sueldos Base de 1,8%.

¹³² El Mercurio de Calama, 18 de diciembre de 2009, pág. A7.

- Vigencia de 39 meses.
- 3 Bonos por termino de negociación: Bono Termino de Conflicto \$2.860.000.-, Bono Pronta Firma de \$6.550.000.- (si la oferta era aceptada antes del 24 de diciembre) y Bono de Flexibilidad Operacional de \$2.000.000.-, estos últimos condicionados a que se aprobara establecer 15 días de vacaciones para los trabajadores nuevos y 18 días obligatorios para los antiguos, con la posibilidad de negociar el pago de los restantes 7 días de forma individual.
- Préstamo blando por \$2.800.000.-
- Limite en la atención de salud para los trabajadores nuevos.
- Incentivo de egreso para los trabajadores sin remanente laboral de 1.300 UF y para quienes estén en edad de jubilar de 750 UF.
- Eliminación como anexo de Contrato colectivo de las Actas de Acuerdo de estructura de dotaciones y bonos.
- Aumento de las Becas Escolares de un 5%.

Ante el rechazo de esta propuesta, la administración decidió eliminar de su oferta la modificación de las vacaciones (señalando que además eliminaría la compensación en dinero de las vacaciones que ocurría de hecho ante la solicitud individual de los trabajadores); el incentivo al egreso de trabajadores; la propuesta de retiro del Contrato Colectivo de las Actas de Acuerdo obsoletas o que limitaban la capacidad de administrar, organizar y dirigir; la reducción de beneficios a trabajadores nuevos y el reemplazo del Bono de Gestión Variable por una asignación personal que se pagaría conjuntamente con las remuneraciones. Conjuntamente a ello solo se dejo como Bono de Término de Conflicto \$2.860.000.- anunciando que la Última Oferta seria entregada el día 21 de diciembre. La que contenía como puntos más importantes:

- Vigencia de 36 meses.
- Reajuste a los Sueldos Base de 3,5%.
- Mantenimiento de la oferta en cuanto a los bonos por término de negociación de \$11.200.000.-, y un préstamo por \$2.800.000.-
- Aumento de un 15% en los Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
- Incremento de las Becas Transición Mayor, Básica y Media de un 20%.
- Reajuste de la Beca de Centros de Formación Técnica en Calama de un 10%.
- Reajuste de las becas Universitarias en Calama de un 20%.
- Mejoramiento del BAG.
- Incremento de un 15% en el Bono turno "C".
- Aumento de un 20% en la Asignación de Responsabilidad Jefe de Turno.
- Asignación anual complementaria Jefe de Turno.

Antes de ser presentada esta propuesta a los trabajadores se aumentó a 3,8% el reajuste a los sueldos Base, se estableció como bonos por término de negociación \$11.500.000.- y \$3.000.000.- por concepto de préstamo blando. Esta oferta fue presentada a las bases el martes 22 de diciembre, con la intención de votar en urna al día siguiente la propuesta, pero en una acalorada asamblea los trabajadores rechazaron de plano esta oferta y exigieron a sus representantes seguir negociando y no realizar votación secreta, esta situación sorprendió a los dirigentes que estimaban un logro la eliminación de los puntos conflictivos en la asamblea se hizo presente lo obtenido por los trabajadores de Minera Escondida (sin reparar que aquel contrato se firmo por 44 meses), situación que pesó a la hora de rechazar la

oferta, en varias ocasiones junto con cuestionar a los representantes laborales se escuchaban los gritos de huelga¹³³. Ante ello el Ministro de Minería, Santiago González señaló: *“Los recursos que se generan en Codelco son para todos los chilenos, no estamos hablando de multinacionales, de recursos de se van del país, sino que se quedan en Chile y que se usan para otorgarle beneficios a los chilenos. Por lo tanto nadie entendería que tengamos una huelga el Chuquicamata cuando estamos a estas alturas de las negociaciones”*¹³⁴, asimismo Sergio Jarpa en su columna de opinión de El Mercurio de Calama anuncio que la Última Oferta sería, en términos generales, la misma ya rechazada, manteniendo el Bono por Pronta Firma y recordaba a los trabajadores que la Última Oferta debía ser votada en urna, ya que se estaba en un proceso de Negociación Colectiva Reglada¹³⁵. En definitiva se presentó la Última Oferta el 24 de diciembre y era la misma que ya se había rechazado y se estableció la votación para el día 28 de diciembre. Los dirigentes estimaban que el reajuste de sueldos y otras asignaciones vinculadas a él debería ser de \$150.000.- a partir de febrero y que el BAG rendiría alrededor de \$3.000.000.- anuales¹³⁶, se llevo a cabo una no muy concurrida asamblea el domingo 27 de diciembre la que fue de las más adversas que han debido enfrentar los representantes sindicales en los últimos 15 años. La asamblea finalizo abruptamente ante los intento de agresiones a dirigentes quienes debieron soportar además el lanzamiento de monedas, huevos y tomates por parte de un grupo exaltado de trabajadores. Así llegó el día de la votación de los 5.597 mineros involucrados, asistieron a sufragar 4.193 trabajadores,

¹³³ En las asambleas se mostraron muy activos los trabajadores del llamado Comando de Trabajadores Unidos quienes se mostraron proclives a la huelga y en las siguientes asambleas y votaciones se mostraron como activistas especialmente confrontacionales con los Directores sindicales.

¹³⁴ El Mercurio de Calama, 24 de diciembre de 2009, pág. A7.

¹³⁵ Ver El Mercurio de Calama, 24 de diciembre de 2009, pág. A9.

¹³⁶ Ver El Mercurio de Calama, 26 de diciembre de 2009, pág. A8.

de los cuales 2.866 optaron por la huelga y 1312 por la Última Oferta a los que se sumaron los 1.404 que no concurrieron a sufragar, es así como en definitiva de voto la huelga por un margen de 150 socios. En los mercados internacionales del cobre se cotizó al alza el metal rojo en virtud del hecho que Chuquicamata producía el 4% del total mundial del cobre, incremento que persistió hasta el final del conflicto laboral en Chuquicamata.

No obstante el llamado del ministro de Minería a pedir los buenos oficios de la Dirección del Trabajo, la Administración no optó por esa vía y solo realizó cambios en su equipo negociador, la propia Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet Jeria hizo un llamado a los mineros a aceptar la oferta de Codelco y no iniciar la huelga calificando la propuesta de la Empresa como: “Buena y razonable”¹³⁷, a este llamado le siguió el realizado por parlamentarios de la zona, el obispo de Calama y otras autoridades.

La Empresa ad portas del inicio de la huelga retiró el Bono Pronta Firma, la que luego reincorporó solicitando efectuar una nueva votación a los sindicatos quienes se negaron de plano a convocarla mientras no hubiese un nuevo ofrecimiento y que las conversaciones las retomarían ya iniciada la huelga la que se llevo a cabo el lunes 4 de enero de 2010, con la adhesión total de los mineros, en la tarde de aquel día la administración presento una nueva oferta que contenía como elementos adicionales:

- Un reajuste de un 4%.
- Vigencia de 38 meses.
- Bono por Término de Conflicto de \$12.140.000.-, de los cuales

¹³⁷ El Mercurio de Calama, 31 de diciembre de 2009, pág. A22.

\$6.550.000.- correspondían a un Bono por Reanudación Inmediata de Faenas, valido hasta el primer turno del día 06 de febrero de 2010.

Esta oferta se presento inmediatamente a la asamblea en que los Dirigentes Sindicales evitaron pronunciarse a favor o en contra de la propuesta y el la que primo el respecto, la oferta tuvo una favorable acogida, en la reunión se convoco a su votación para el día siguiente, en el que asistieron a sufragar 3.719 mineros de los cuales 2.610 aprobaron la oferta de Codelco y 1203 la rechazaron, por lo que el 68,4% de los trabajadores opto por aprobar la oferta de la Administración.

Implicancias del Nuevo Contrato Colectivo:

Los mineros lograron un bono de termino de conflicto cercano a los \$15.000.000.- (al interior de Codelco reconocen que la intención de la empresa fue enfrentar una huelga antes de aumentar los beneficios, para intentar marcar la diferencia entre las realidades productivas de Minera Escondida y Codelco) y un reajuste real de un 4% de la remuneraciones. Las buenas perspectivas económicas y lo logrado en la negociación de Minera Escondida, sirvieron de aliciente a los trabajadores, los sindicatos pudieron mantenerse unidos hasta el final de la negociación, frente a la administración y sobre todo frente a las bases que estuvieron cerca de sobrepasar a sus representantes¹³⁸, lo que en definitiva no ocurrió, gracias a que el negociar en medio de la segunda vuelta de las elecciones presidenciales resultó ser un factor que flexibilizó posturas en la

¹³⁸ Con la aparición de un referente paralelo a los sindicatos, llamados CTU o Comando de Trabajadores Unidos, que pretende construir desde bases descontentas, una suerte nuevo referente, que ha logrado instalar en los últimos años a sus representantes en cargos de directores sindicales.

administración, lo que trajo aparejado un inédito reajuste de Sueldos Base y el mantenimiento de los beneficios.

El proceso de "la Huelguita". Una huelga (después de 13 años) por 48 horas¹³⁹ de los trabajadores de Chuquicamata marcó el inicio de año 2010 para Codelco Norte. Pese a su rápida resolución, el conflicto no estaba en los pronósticos al interior de la empresa. *"Fue una negociación compleja, pero estoy contento por el fin de la movilización"* señaló a La tercera el presidente ejecutivo de Codelco, José Pablo Arellano.¹⁴⁰ El costo por día de huelga fue calculado en ocho millones de dólares. Sergio Jarpa señaló que ellos pretendían bajar ciertos costos pero la negociación no se dio como pensaban, no obstante ello terminado este proceso durante el mes de enero de 2010 se presentó el plan de egreso especial, que se había desvinculado de la negociación, a ello se sumó que los contratos para los trabajadores nuevos se establecieron con desmejoradas condiciones, a ello se sumó el anuncio del Presidente electo en torno a incluir aportes privados a la empresa estatal, ello creó un ambiente de incertidumbre al interior de los gremios que no obstante la retractación del primer mandatario dieron pie a un nuevo esquema de relaciones laborales en Chuquicamata y en Codelco en general.

En el periodo de vigencia se han producido constantes roces entre la nueva administración y los representantes de los trabajadores, no solo en Chuquicamata sino a nivel corporativo, lo que derivó en la primera paralización total por 24 horas de todas las divisiones de la empresa estatal, efectuada el 11 de julio de 2011, fecha en que se celebraban los 40 años de

¹³⁹ La huelga legal más corta en la historia de Chuquicamata, a la que se le debe sumar la paralización del día 8 de diciembre de 2009 en medio de este proceso negociador.

¹⁴⁰ La Tercera digital, 09 de enero de 2010
http://latercera.com/contenido/655_216152_9.shtml

la nacionalización del cobre.

En julio de 2012 nuevas movilizaciones se produjeron en virtud de lo que la dirigencia sindical calificó como incumplimientos al contrato colectivo en los siguientes temas:

- Bonos de Tercera Generación (B 3G) para las áreas que no lo tienen.
- Bonos vigentes con rendimientos deficientes, producto del fracaso del modelo de negocio impuesto por la administración de Codelco.
- Situación contractual de Trabajadores nuevos y de reposición, configurando discriminación en una empresa que se dice ser estatal y de clase mundial, violando flagrantemente nuestra carta fundamental.
- Vulnerabilidad del Servicio Médico y pérdida de la institucionalidad de la Isapre Chuquicamata.
- Incumplimientos de acuerdos pactados en el proceso PIUE.
- Plan de Egreso no consensuado, evidenciando la prepotencia y tozudez con la que se pretende administrar la empresa que debiera ser, el orgullo de todos los chilenos.
- Imposición de un nuevo Reglamento Interno, que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, que deja de manifiesto, la actitud dictatorial de la administración a pesar de conocer la impugnación de dicho instrumento.
- Incumplimiento de los Planes de Salud Integral, Post Egreso, dejando en evidencia, que los trabajadores somos desechables y que solo constituimos un número para la administración.
- Violación del Reglamento de Ascenso y Promociones.

Luego de casi dos semanas de escaramuzas y producto de una mesa

negociadora se firmó con fecha un acta de acuerdo, para dar solución a parte de los puntos en conflicto, documento que se adjunta como anexo.

RESUMEN EVOLUCIÓN DE LOS BENEFICIOS
1).- Evolución Bono de Terminación de Conflicto Desde 1989 a 2009

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999	1999-2001	2004-2007	2007-2009	2010-2013	2010-2013
	UF \$4.852,35 (Valor al 30-06-1989)	UF \$7.476,20 (Valor al 30-06-1991)	UF \$9.821,22 (Valor al 30-06-1993)	UF \$12.683,11 (Valor al 29-04-1996)	UF \$15.854,54 (Valor al 30-04-2001)	UF \$16.921,64 (Valor al 30-12-2003)	UF \$16.921,64 (Valor al 30-12-2003)	UF \$20.946,65 (Valor al 30-12-2009)	UF \$20.946,65 (Valor al 30-12-2009)
Bono de Terminación de Conflicto	\$97.000.-	\$325.000.-	\$425.000.-	\$1.510.000.-	\$658.000.-	\$1.484.000.-	\$2.000.000.-	\$2.300.000.-	\$12.140.000.-
Otros Bonos	Gestión Anual: \$43.000.-		Bono por Extensión de Contrato: \$200.000.-			Bono de Reconocimiento por Contingencia: \$336.000.-	Bono Precio del Cobre \$400.000.-	Bono Pronta Firma: \$5.700.000.-	
Equivalente en UF¹⁴¹	28,85 UF	43,47 UF	63,64 UF	119,05 UF	44,47 UF	114,79 UF	141,83 UF	436,26 UF	579,56 UF
Préstamo	\$60.000.-	Sin Préstamo	Sin Préstamo	\$500.000.- o \$850.000.-	\$562.000.-	\$1.120.000.-	\$1.600.000.-	\$2.000.000.-	\$3.000.000.-
TOTAL	\$ 200.000.	\$ 325.000.	\$ 625.000.	\$ 2.010.000. o 2.360.000.	\$ 1.220.000.	\$ 2.940.000.	\$ 4.000.000.	\$ 10.000.000.	\$ 15.140.000.

¹⁴¹ UF establecida al tiempo de suscripción del Instrumento Colectivo.

2).- Remuneraciones

Las remuneraciones durante estos nueve periodo han experimentado un cambio sustancial, estas se componen de dos tipos, las de carácter fijo como son los Sueldos Base, que han aumentado en un 21,1% en el periodo estudiado (a pesar del congelamiento de sueldos de 1999), esto equivale a un incremento real de remuneraciones de casi un 1% anual, este aumento se ha concentrado principalmente entre 2001-2009 que acumulan un 14,1%, que se explica principalmente del alza del precio del cobre.

En cuanto al componente variable de las remuneraciones estas han cobrado cada vez mayor relevancia, es así como se han agregado diversos Bonos de Producción, ampliación de los Bonos de Relevó, Gratificaciones Especiales, Asignaciones, etc. Es así que más del 50% de las remuneraciones de los mineros de Chuquicamata esta ligado a la Producción y Productividad Laboral en que resulta fundamental la asistencia del trabajador a sus labores, lo que ha producido un descenso de los índices de ausentismo, en la mayoría de los trabajadores.

Un aspecto esencial regulado y de paulatino mejoramiento dice relación con la Reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios que, lo que mantuvo en poder adquisitivos de estos trabajadores en los periodos de inflación alta registrado en los años ochenta y primera mitad de los noventas, desde la condición establecida en 1989, de un 7% o cada cuatro meses, se llevo a un 3,5% en 2001. Lo que los pone a resguardo de futuras alzas en la inflación.

Resulta interesante seguir la evolución de los bonos de Producción los que están en constante cambio y perfeccionamiento lo que ha llevado a que su regulación se establezca al detalle, ejemplo de ello es el Bono Anual de Gestión, el que se regula en 8 páginas del Contrato Colectivo de 2009.

Resumen de Beneficios en Remuneraciones

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001 UF	2001-2004 UF	2004-2007 UF	2007-2009 UF	2010-2013 UF
	UF \$4.852,35 (al 30-06-1989)	UF \$7.476,20 (al 30-06-1991)	UF \$9.821,22 (al 30-06-1993)	\$12.683,11 (al 29-04-1996)	\$15.854,54 (al 30-04-2001)	\$16.921,64 (al 30-12-2003)	\$16.921,64 (al 30-12-2003)	\$20.946,65 (al 30-12-2009)
Sueldos Base	4% Reajuste Real	2 % Variación Futura de IPC	0% Reajuste Real	3% Reajuste Real	3,15% Reajuste Real	3,15% Reajuste Real	3,8% Reajuste Real	4% Reajuste Real
Bono de Continuidad Laboral	10% del Sueldo Base	12% del Sueldo Base	12% del Sueldo Base	12% del Sueldo Base	12% del Sueldo Base	12% del Sueldo Base	13% del Sueldo Base	13% del Sueldo Base
Bono Relevo Manilla a Manilla	\$14.350 Mensual (2,957 UF)	\$23.025.- Mensual (3,079 UF)	\$28.625.- Mensual (2,914 UF)	\$40.625.- Mensual (3,203 UF)	\$50.175.- Mensual (3,164 UF)	\$57.500.- Mensual (3.398 UF)	\$69.750.- Mensual (3,803 UF)	\$81.250.- Mensual (3,879 UF)
Bono Relevo Producción y Servicios (BRPS)	\$5.825.- Mensual (1,200 UF)	\$9.375.- Mensual (1,253 UF)	\$12.875.- Mensual (1,310 UF)	\$22.500.- Mensual (1,774 UF)	\$27.800.- Mensual (1,753 UF)	\$57.500.- Mensual (3,398 UF)	\$69.750.- Mensual (3,803 UF)	\$81.250.- Mensual (3,879 UF)
Bono Relevo Servicio Médico	\$5.825.- Mensual (1,200 UF)	\$9.375.- Mensual (1,253 UF)	\$12.875.- Mensual (1,310 UF)	\$22.500.- Mensual (1,774 UF)	\$27.800.- Mensual (1,753 UF)	\$29.900.- Mensual (1,766 UF)	\$36.250.- Mensual (1,976 UF)	\$42.275.- Mensual (2,018 UF)
Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013

Bono Relevo Manilla a Manilla Extendido	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	\$56.875.- Mensual (4,484 UF)	\$70.225.- Mensual (4,429 UF)	\$81.250.- Mensual (4,801 UF)	\$98.525.- Mensual (5,372 UF)	\$114.800.- Mensual (5,480 UF)
Bono Servicio Auto-relevo	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	\$17.625.- Mensual (1,389 UF)	\$21.750.- Mensual (1,371 UF)	\$23.400.- Mensual (1,382 UF)	28.375.- Mensual (1,547 UF)	\$33.050.- Mensual (1,577 UF)
Bono Manilla a Manilla con Extensión¹⁴²	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	\$56.875.- Mensual (4,484 UF)	\$70.225.- Mensual (4,429 UF)	\$81.250.- Mensual (4,801 UF)	\$98.525.- Mensual (5,372 UF)	\$114.800.- Mensual (5,480 UF)
Bono de Continuidad Productiva¹⁴³	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	Aplicable el BRPS \$22.500.- Mensual (1,774 UF)	\$70.231.- Mensual (4,429 UF)	\$75.589.- Mensual (4,467 UF)	\$81.841.- Mensual (4,463 UF)	\$95.340.- Mensual (4,551 UF)
Bono de Continuidad¹⁴⁴	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	Aplicable el BRPS \$22.500.- Mensual (1,774 UF)	Aplicable el BRPS \$27.800.- Mensual (1,753 UF)	\$89.975.- Mensual (5,317 UF)	\$97.675.- Mensual (5,326 UF)	\$113.800.- Mensual (5,432 UF)
Beneficio	1989-	1991-	1993-	1996-	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013

¹⁴² Planta de Chancado, Planta de Chancado Subgerencia Mina Sur-Óxidos.

¹⁴³ Fundición de Cobre Subgerencia Refinerías.

¹⁴⁴ Productiva Unidad de Refinación y Moldeo Gerencia Fundición.

	1991	1993	1996	1999-2001				
Bono Continuidad Productiva ¹⁴⁵	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	Aplicable el BRPS \$22.500.- Mensual (1,774 UF)	Aplicable el BRPS \$27.800.- Mensual (1,753 UF)	\$75.600.- Mensual (4,467 UF)	\$91.750.- Mensual (5,003 UF)	\$106.875.- Mensual (5,102 UF)
Bono Operación Horno Tostador ¹⁴⁶	Aplicable el BRPS \$5.825.- Mensual (1,200 UF)	Aplicable el BRPS \$9.375.- Mensual (1,253 UF)	Aplicable el BRPS \$12.875.- Mensual (1,310 UF)	Aplicable el BRPS \$22.500.- Mensual (1,774 UF)	Aplicable el BRPS \$27.800.- Mensual (1,753 UF)	\$75.600.- Mensual (4,467 UF)	\$82.075.- Mensual (4,475 UF)	\$95.600.- Mensual (4,563 UF)
Trienios ¹⁴⁷	\$3.082.- (0,635 UF)	\$4.944.- (0,661 UF)	\$6.148.- (0,625 UF)	\$8.293.- (0,653 UF)	\$10.234.- (0,645 UF)	\$11.014.- (0,650 UF)	\$11.925.- (0,650 UF)	\$13.894.- (0,663 UF)
Asignación de Caja	\$4.000.- Mensual (0,824 UF)	\$6.182.- Mensual (0,826 UF)	\$7.689.- Mensual (0,782 UF)	\$25.000.- Mensual (1,971 UF)	\$30.853.- Mensual (1,946 UF)	\$33.207.- Mensual (1,962 UF)	\$40.268.- Mensual (2,195 UF)	\$46.915.- Mensual (2,239 UF)
Bono Colación ¹⁴⁸	No se regula	No se regula ¹⁴⁹	\$23.750.- (2,418 UF)	\$30.800.- (2,428 UF)	44.800.- (2,825 UF)	\$52.536.- (3,104 UF)	\$62.571.- (3,412 UF)	\$72.898.- Por (3,480 UF)
Bono Compensatorio Colación	No se regula	No se regula	\$11.400.- Mensual (1,160 UF)	\$14.791.- Mensual (1,166 UF)	\$18.251.- Mensual (1,151 UF)	\$19.642.- Mensual (1,160 UF)	\$21.268.- Mensual ¹⁵⁰ (1,159 UF)	\$27.256.- Mensual (1,301 UF)

¹⁴⁵ Proceso Convertidor Teniente N° 2, Horno Eléctrico y Planta de Granallado, Gerencia Fundición.

¹⁴⁶ Subgerencia de Concentración.

¹⁴⁷ Por Cada Trienio.

¹⁴⁸ Se paga por día efectivamente trabajado, pero su cálculo se realiza en base a 25 Días Trabajados en el mes.

¹⁴⁹ Se paga un Bono de Pulpería correspondiente a \$5.000.- de la época.

¹⁵⁰ De \$23.395.- (1,275 UF) para los trabajadores afiliados a los Sindicatos N° 2 y 3.

3).- Jornadas de Trabajo

Esta importante materia no estaba regulada de forma orgánica en los Contratos colectivos sino hasta 1991. Podría considerarse como de las materias excluidas de la Negociación Colectiva indicadas en el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo¹⁵¹, no obstante ello, dado lo complejo y especial que es el trabajo minero más aún, el sistema de faena continua y además organización de estos trabajadores hicieron necesaria la regulación de esta materia, primero de forma aislada e inorgánica para luego constituirse como un capítulo especial e independiente de otras materias, ello se vio reafirmado con la reforma laboral de la Ley 19.759 de 2001 por la cual se establece la facultad del Director del Trabajo de establecer sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, con la venia de los trabajadores.¹⁵²

El gran cambio en este capítulo radica en la incorporación del Trabajo en Faena Continua, por el cual establece la no interrupción de la jornada de trabajo en virtud de la colación (principal fundamento por el que la administración a limitado el cambio de sistema de alimentación en las áreas

¹⁵¹ Art. 306 inc. 2° “No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.”

¹⁵² Art. 38 inc. 7° y 8° “Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.”

productivas) y como segundo tipo de remuneraciones, las Guardias Compactas a través de las cuales se distribuyen las jornadas de trabajo en tres ciclos, con tres turnos distintos y jornadas diarias de 8 horas y una colación de 30 minutos imputables a la jornada, promediando 42 horas de trabajo a la semana.

Resumen de Beneficios por Jornada de Trabajo

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
Valor UF	UF	UF	UF	UF	UF	UF	UF	UF
	\$4.852,35 (al 30-06-1989)	\$7.476,20 (al 30-06-1991)	\$9.821,22 (al 30-06-1993)	\$12.683,11 (al 29-04-1996)	\$15.854,54 (al 30-04-2001)	\$16.921,64 (al 30-12-2003)	\$16.921,64 (al 30-12-2003)	\$20.946,65 (al 30-12-2009)
Vale de Alimentación Por 8 Horas de Sobretiempo	\$1.218.- 0,251 UF	\$1.954.- 0,261 UF	\$2.429.- 0,247 UF	\$3.275.- 0,258 UF	\$4.042.- 0,254 UF	\$5.000.- 0,295 UF	\$5.413.- 0,295 UF	\$6.307.- 0,301 UF
Vale de Alimentación Simple	\$386.- 0,079 UF	\$619.- 0,082 UF	\$771.- 0,078 UF	\$1.041.- 0,082 UF	\$1.310.- 0,082 UF	\$1.396.- 0,082 UF	\$1.512.- 0,082 UF	\$1.761.- 0,084 UF
Compensación Especial por Faena Remota	No se Regula	No se Regula	No se Regula	\$1.576.- diarios 0,124 UF	\$2.005.- diarios 0,126 UF	\$4.005.- diarios 0,236 UF	\$8.000.- diarios ¹⁵³ 0,436 UF	\$9.321.- diarios 0,444 UF

¹⁵³ Este monto corresponde al Sindicato N° 1 para los Sindicatos N° 2 y 3 se reajusta a solo \$6.000.- diarios.

4).- Condiciones Comunes de Trabajo

Los derechos establecidos en este capítulo, si bien han mantenido una cierta estabilidad en su normativa, destaca por las mejoras que han adquirido los trabajadores a través de los distintos Instrumentos colectivos, así resulta relevante dar un vistazo al Feriado Anual el que a sido de gran interés de los trabajadores que han logrado mantenerlo desde 1991 en 25 días hábiles, y además han conquistado mejoras monetarias de cada asignación, por sobre los reajustes de Sueldos e IPC y han logrado la conquista de otras como son: en 1993 y 1996 detallar las asignaciones que se incluyen en su calculo, en 1996 adquirieron un Pago Adicional Anual por Vacaciones, en 2004 lograron un Bono Complementario de Vacaciones. Verbi gracia un trabajador que trabajo todo el año en 1989 y tenia tres cargas familiares se hacia acreedor en asignaciones de vacaciones por \$56.006.- equivalentes a **11,54, UF** (Valor al 30-06-1989), en 2009 bajo las mismas circunstancias ganaría \$721.654.- iguales a **34,45 UF** (Valor al 30-12-2009).

Un caso curioso en este capítulo es el monto acordado en Indemnizaciones Especiales para el caso de trabajadores que sufrieren un accidente del trabajo que les produjera una incapacidad laboral igual o mayor a 50% experimento una merma desde 350,345 UF en 1989 a 346 UF veinte años después.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Ver evolución en los Anexos de asignaciones establecidos en dinero, que se encuentran al final de esta memoria.

Resumen de Beneficios por Condiciones Comunes de Trabajo

Beneficio	1989-1991 UF \$4.852,35 (al 30-06-1989)	1991-1993 UF \$7.476,20 (al 30-06-1991)	1993-1996 UF \$9.821,22 (al 30-06-1993)	1996-1999-2001 UF \$12.683,11 (al 29-04-1996)	2001-2004 UF \$15.854,54 (al 30-04-2001)	2004-2007 UF \$16.921,64 (al 30-12-2003)	2007-2009 UF \$16.921,64 (al 30-12-2003)	2010-2013 UF \$20.946,65 (al 30-12-2009)	
Bono Turno "C"	\$300.- Por Turno 0,061 UF	\$463.- Por Turno 0,061 UF	\$634.- Por Turno 0,064 UF	\$1.051.- Por Turno 0,082 UF	\$1.550.- Por Turno 0,097 UF	\$1.652.- Por Turno 0,097 UF	\$2.147.- Por Turno 0,117 UF	\$2.877.- Por Turno 0,137 UF	
Indemnizaciones Especiales									
Entre un 20% y Menor de 40% ¹⁵⁵	\$400.000.- 82,434 UF	Entre un 20% y Menor de 50%	\$1.633.810.- 166,355 UF	Entre un 17% y menor de 40%	\$2.204.142.- 173,785 UF	\$2.720.230 171,574 UF	\$2.927.786.- ¹⁵⁶ 173,020 UF	173 UF ¹⁵⁷	173 UF
Entre un 40% y Menor de 50% ¹⁵⁸	\$850.000.- 175,172 UF					\$5.440.462 343,148 UF	\$5.855.574.- 346,040 UF		
Igual o Superior al 50% ¹⁵⁹	\$1.700.000 350,345 UF	\$2.627.331.- 351,425 UF	\$3.267.621.- 332,271 UF	Igual o Superior al 40%	\$4.408.285.- 346,040 UF	\$5.440.462 343,148 UF	\$5.855.574.- 346,040 UF	346 UF ¹⁶⁰	346 UF

¹⁵⁵ Incapacidad Permanente Parcial.

¹⁵⁶ Entre un 15% y menor de 40%.

¹⁵⁷ Equivalente a \$3.171.989.- (al 1° de enero de 2007).

¹⁵⁸ Incapacidad Permanente Parcial.

¹⁵⁹ Ídem.

¹⁶⁰ Equivalente a \$6.343.398.- (al 1° de enero de 2007).

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
Fallecimiento del Trabajador <small>161</small>	\$3.800.000. 783,125 UF	\$5.872.853.- 785,539 UF	\$7.304.089.- 743,704 UF	\$9.853.808.- 776,923 UF	\$21.500.000. - 1.356,078 UF	\$22.919.746. - 1.354,463 UF	1.353 UF¹⁶²	1.353 UF
Bonos por Vacaciones								
Bono de Vacaciones por Carga	\$6.636.- 1,367 UF	\$10.642.- 1,423 UF	\$13.235.- 1,347 UF	\$ 17.854.- 1,407 UF	\$22.035.- 1,389 UF	\$54.547.- 3,223 UF	\$67.918.- 3,703 UF	\$79.130.- 3,777 UF
Bono de Vacaciones por Trabajador	\$10.049.- 2,070 UF	\$20.000.- 2,675 UF	\$24.874.- 2,532 UF	\$33.557.- 2,645 UF	\$41.413.- 2,612 UF	\$64.632.- 3,819 UF	\$80.476.- 4,388 UF	\$93.760.- 4,476 UF
Bono Completo de Vacaciones	No se Regula	No se Regula	No se Regula	No se Regula	No se Regula	\$50.000.- 2,954 UF	\$62.256.- 3,394 UF	\$72.533.- 3,462 UF
Bono Especial Vacaciones	No se Regula	No se Regula	No se Regula	No se Regula	\$56.673 3,574 UF	\$80.000.- 4,727 UF	\$99.611.- 5,432 UF	\$116.024.- 5,539 UF

¹⁶¹ A consecuencia de un accidente de trabajo.

¹⁶² Equivalente a \$24.807.525.- (al 1° de enero de 2007).

Bono Para Movilización Para el Trabajador y sus Cargas Durante Feriado Legal Según N° de Meses en que el Trabajador laboró									
Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999- 2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013	
12 Meses	\$4.000.- 0,824 UF	\$7.233.- 0,967 UF	\$9.896.- 1,007 UF	\$ 13.350.- 1,052 UF	\$ 16.474.- 1,039 UF	\$ 17.730.- 1,047 UF	\$ 22.075.- 1,203 UF	\$ 25.719.- 1,227 UF	
11 Meses	\$3.500.- 0,721 UF	\$5.410.- 0,723 UF	\$7.402.- 0,753 UF	\$ 9.985.- 0,787 UF	\$ 12.322.- 0,777UF	\$ 13.262.- 0,783 UF	\$ 16.514.- 0,900 UF	\$ 19.240.- 0,918 UF	
10 Meses	\$3.000.- 0,618 UF	\$4.637.- 0,620 UF	\$6.345.- 0,646 UF	\$ 8.560.- 0,674 UF	\$ 10.565.- 0,666 UF	\$ 11.371.- 0,671 UF	\$ 14.159.- 0,772 UF	\$ 16.496.- 0,787 UF	
9 Meses	\$2.500.- 0,515 UF	\$3.862.- 0,516 UF	\$5.284.- 0,538 UF	\$ 7.128.- 0,562 UF	\$ 8.798.- 0,554 UF	\$ 9.470.- 0,559 UF	\$ 11.792.- 0,643 UF	\$ 13.739.- 0,655 UF	
8 Meses	\$2.000.- 0,412 UF	\$3.091.- 0,413 UF	\$4.228.- 0,430 UF	\$ 5.704.- 0,449 UF	\$ 7.041.- 0,444 UF	\$ 7.579.- 0,447 UF	\$ 9.435.- 0,514 UF	\$ 10.992.- 0,524 UF	
7 Meses	\$1.500.- 0,309 UF	\$2.319.- 0,310 UF	\$3.174.- 0,323 UF	\$ 4.282.- 0,337 UF	\$ 5.284.- 0,333 UF	\$ 5.688.- 0,336 UF	\$ 7.082.- 0,386 UF	\$ 8.252.- 0,393 UF	
Menos de 7 Meses	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	
Pago Adicional Anual por Vacaciones por trabajador y por cargas									
12 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 33.557.- 2,645 UF	\$ 41.413.- 2,612 UF	\$ 44.574.- 2,634 UF	\$ 55.499.- 3,026 UF	\$ 64.662.- 3,086 UF
				Carga	\$ 17.854.- 1,407 UF	\$ 22.035.- 1,389 UF	\$ 23.716.- 1,401 UF	\$ 29.531.- 1,610 UF	\$ 34.405.- 1,642 UF

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013	
11 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 20.134.- 1,587 UF	\$ 24.848.- 1,567 UF	\$ 26.744.- 1,580 UF	\$ 33.298.- 1,815 UF	\$ 38.793.- 1,851 UF
				Carg a	\$ 10.712.- 0,844 UF	\$ 13.221.- 0,833 UF	\$ 14.230.- 0,840 UF	\$ 17.719.- 0,966 UF	\$ 20.644.- 0,985 UF
10 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 13.423.- 1,058 UF	\$ 16.565.- 1,044 UF	\$ 17.830.- 1,053 UF	\$ 22.200.- 1,210 UF	\$ 25.865.- 1,234 UF
				Carg a	\$ 7.142.- 0,563 UF	\$ 8.814.- 0,555 UF	\$ 9.486.- 0,560 UF	\$ 11.812.- 0,644 UF	\$ 13.763.- 0,657 UF
9 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 6.711.- 0,529 UF	\$ 8.283.- 0,522 UF	\$ 8.915.- 0,526 UF	\$ 11.100.- 0,605 UF	\$ 12.933.- 0,617 UF
				Carg a	\$ 3.571.- 0,281 UF	\$ 4.407.- 0,277 UF	\$ 4.743.- 0,280 UF	\$ 5.906.- 0,322 UF	\$ 6.880.- 0,328 UF
8 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 5.034.- 0,396 UF	\$ 6.212.- 0,391 UF	\$ 6.686.- 0,395 UF	\$ 8.325.- 0,453 UF	\$ 9.699.- 0,463 UF
				Carg a	\$ 2.678.- 0,211 UF	\$ 3.305.- 0,208 UF	\$ 3.557.- 0,210 UF	\$ 4.428.- 0,241 UF	\$ 5.160.- 0,246 UF
7 Meses	No se Regula	No se Regula	No se Regula	Trab.	\$ 3.356.- 0,264UF	\$ 4.141.- 0,261 UF	\$ 4.457.- 0,263 UF	\$ 5.549.- 0,302 UF	\$ 6.466.- 0,308 UF
				Carg a	\$ 1.785.- 0,140 UF	\$ 2.204.- 0,139 UF	\$ 2.372.- 0,140 UF	\$ 2.954.- 0,161 UF	\$ 3.441.- 0,164 UF

5).- Derechos Sociales

Este capítulo tiene tres elementos centrales: derechos habitacionales, derechos educacionales y derechos de salud, de los cuales hoy se mantienen en constante discusión los dos últimos.

En cuanto a los derechos sociales los trabajadores del mineral de Chuquicamata, resulta incomprensible la eliminación de las asignaciones habitacionales desde el punto de vista de los Instrumentos Colectivos, para su buen entendimiento es necesario establecer que este beneficio fue objeto de una reestructuración en base a Actas de Acuerdos Modificadorias de Contrato Colectivo, las que fueron refrendadas por los trabajadores que Vivian en Chuquicamata, los que a cambio de eliminar la Asignación de casa en comodato recibieron aportes necesarios para la adquisición de viviendas en Calama a través del proyecto de Traslado de Campamento implementado en virtud del Plan “Nueva Calama”, por ello se entiende la eliminación de este beneficio y a logrado el cuasi congelamiento de las asignaciones monetaria de casa.

Otro beneficio que a estado en constante disputa es el Servicio Médico, pesada mochila para Codelco y beneficio indispensable para los trabajadores. Quienes han estado en la primera línea de defensa de este beneficio son los cerca de 400 trabajadores del Hospital del Cobre, funcionarios que forman parte de la planilla de la División Chuquicamata y que han recibido el respaldo incondicional de los compañeros. La plana ejecutiva de Codelco desea desprenderse de la administración delegada que posee de este Servicio Medico, por los altos costos que involucra se mantención, por su parte los trabajadores desde antes de 1989 reclaman

mejoras en la atención de salud que reciben ellos y sus cargas familiares, por los cuales cotizan sus fondos de salud en la Isapre Chuquicamata (Isapre cerrada), la prestación médica es un beneficio que han tenido los trabajadores del Chuquicamata desde sus inicios (en que debían cotizar el 1% de su sueldo) por cuanto conjuntamente con la construcción de Chuquicamata y su campamento la Chile Exploración Company construyó un hospital que llegó a ser, en la década de los cincuentas, el más moderno en esta parte del continente, por ello es que significa un beneficio insustituible para los trabajadores.

Otro punto que merece ser destacado es el beneficio educacional, el trabajador de Chuquicamata que debe desarrollar su labor en complejas condiciones climáticas y ambientales, en una zona que históricamente a estado postergada y cuya calidad de vida no es la óptima, a la hora de reflexionar no olvida que tiene en este beneficio el futuro de su familia, el hijo del trabajador de este mineral tiene asegurado el pago de sus estudios superiores, y su mejoramiento es un elemento central en los pliegos de peticiones que presentan al inicio de cada negociación colectiva y que en definitiva representa la aspiración de todo trabajador que sus hijos puedan obtener una mejor educación y un título profesional.

Resumen de Beneficios por Beneficios Sociales

Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
	UF \$4.852,35 (al 30-06-1989)	UF \$7.476,20 (al 30-06-1991)	UF \$9.821,22 (al 30-06-1993)	UF \$12.683,11 (al 29-04-1996)	UF \$15.854,54 (al 30-04-2001)	UF \$16.921,64 (al 30-12-2003)	UF \$16.921,64 (al 30-12-2003)	UF \$20.946,65 (al 30-12-2009)
Derechos Habitacionales								
Asignación de Casa Mensual¹⁶³	\$1.537.- ¹⁶⁴ 0,316 UF	\$2.466.- 0,329 UF	\$3.067.- 0,312 UF	\$4.137.- 0,326 UF	\$5.105.- 0,321 UF	\$5.495.- 0,324 UF	\$5.950.- 0,324 UF	\$6.932.- 0,330 UF
	\$1.038.- ¹⁶⁵ 0,213 UF	\$1.665.- 0,222 UF	\$2.070.- 0,210 UF	\$2.792.- 0,220 UF	\$3.444.- 0,021 UF	\$3.705.- 0,218 UF	\$4.012.- 0,218 UF	\$4.675.- 0,223 UF
Asignación de Casa Mensual¹⁶⁶	\$10.413.- ¹⁶⁷ 2,145 UF	\$16.698.- 2,233 UF	\$20.768.- 2,114 UF	\$28.017.- 2,209 UF	\$34.576.- 2,180 UF	\$37.214.- 2,199 UF	\$40.292.- 2,197 UF	\$46.943.- 2,241 UF
	\$5.200.- ¹⁶⁸ 1,071 UF	\$8.341.- 1,115 UF	\$10.374.- 1,056 UF	\$13.995.- 1,103 UF	\$17.273.- 1,089 UF	\$18.590.- 1,098 UF	\$20.127.- 1,097 UF	\$23.449.- 1,119 UF
Asignación Especial de Casa Mensual	\$7.000.- 1,442 UF	\$11.560.- 1,546 UF	\$14.377.- 1,463 UF	\$19.395.- 1,529 UF	\$23.937.- 1,509 UF	\$25.763.- 1,522 UF	\$27.893.- 1,521 UF	\$32.497.- 1,551 UF
Asignación de Casa Adicional Mensual	No se Regula	No se Regula	No se Regula	\$9.687.- 0,763 UF	\$11.954.- 0,753 UF	\$12.865.- 0,760 UF	\$13.928.- 0,759 UF	\$16.226.- 0,774 UF

¹⁶³ A los trabajadores a quienes la División haya vendido una vivienda antes del 18 de diciembre de 1979.

¹⁶⁴ Casados, viudos y solteros con cargas familiares.

¹⁶⁵ Solteros.

¹⁶⁶ A los trabajadores a quienes la División no proporcione vivienda en comodato o no les haya vendido vivienda, que cumplan ciertas condiciones.

¹⁶⁷ Casados, viudos y solteros con cargas familiares.

¹⁶⁸ Solteros.

Derechos Educativos								
Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
Transición Mayor y Educación Básica	\$1.563 Mensuales 0,322 UF	\$2.506. ¹⁶⁹ Mensuales 0,335 UF	\$31.170.- Anuales 3,173 UF	\$55.000.- Anuales 4,336 UF	\$71.272.- Anuales 4,495 UF	\$75.978.- Anuales 4,489 UF	\$94.604.- Anuales 5,159 UF	\$132.264.- Anuales 6,314 UF
Enseñanza Media o Equivalente	\$2.330.- Mensuales 0,480 UF	\$3.737.- ¹⁷⁰ Mensuales 0,499 UF	\$46.490.- Anuales 4,733 UF	\$80.000.- Anuales 6,307 UF	\$103.669.- Anuales 6,540 UF	\$110.514.- Anuales 6,530 UF	\$137.604.- Anuales 7,503 UF	\$192.382.- Anuales 9,184 UF
Centros de Formación Técnica en la Comuna	\$5.000.- Mensuales 1,030 UF	\$7.728.- Mensuales 1,033 UF	\$9.611.- Mensuales 0,978 UF	\$17.000.- ¹⁷¹ Mensuales 1,340 UF	\$412.500.- Anuales 26,017 UF	\$439.739.- Anuales 25,986 UF	\$523.727.- Anuales 28,560 UF	\$671.195.- Anuales 32,043 UF
Centros de Formación Técnica Fuera de la Comuna		\$26.770.- Mensuales 3,580 UF	\$33.295.- Mensuales 3,390 UF	\$55.000.- ¹⁷² Mensuales 4,336 UF	\$719.507.- Anuales 45,381 UF	\$767.020.- Anuales 45,327 UF	\$913.515.- Anuales 49,816 UF	\$1.064.304.- Anuales 50,810 UF

¹⁶⁹ Equivalente a \$25.506.- anuales (3,411 UF).

¹⁷⁰ Equivalente a \$37.370.- anuales (4,99 UF).

¹⁷¹ Equivalente a \$170.000.- anuales (13,403 UF).

¹⁷² Equivalente a \$550.000.- anuales (43,364 UF).

Universidad o Institutos Profesionales en la Localidad	\$11.123.- Mensuales 2,292 UF	\$17.837.- Mensuales 2,385 UF	\$22.184.- Mensuales 2,258 UF	\$35.000.- ¹⁷³ Mensuales 2,759 UF	\$600.000.- Anuales 37,844 UF	\$639.620.- Anuales 37,798 UF	\$817.188.- Anuales 44,563 UF	\$1.094.890.- Anuales 52,270 UF
Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
Universidad o Inst. Prof. Fuera la Localidad	\$33.388.- Mensuales 6,880 UF	\$53.539.- Mensuales 7,161 UF	\$66.587.- Mensuales 6,779 UF	\$95.000.- ¹⁷⁴ Mensuales 7,490 UF	\$1.250.000.- Anuales 78,841 UF	\$1.332.543.- Anuales 78,747 UF	\$1.702.473.- Anuales 92,840 UF	\$1.983.492.- Anuales 94,692 UF
Beca Excelencia Académica	No se Regula	No se Regula	No se Regula	No se Regula	\$1.000.000.- Anuales 63,073 UF	1.076.301.- Anuales 63,605 UF	\$1.165.333.- Anuales 63,548 UF	\$1.357.690.- Anuales 64,816
Derechos de Salud								
Movilización en Santiago	\$818.- diarios 0,168 UF	\$1.312.- diarios 0,175 UF	\$1.631.- diarios 0,166 UF	\$2.201.- diarios 0,173 UF	Servicio de Movilización	Servicio de Movilización	Servicio de Movilización	Servicio de Movilización
Aporte Para Marcos de Anteojos	\$2.400.- 0,494 UF	\$3.708.- 0,495 UF	\$4.612.- 0,469 UF	\$6.800.- 0,536 UF	\$12.000.- Anual 0,756 UF	\$12.793.- Anual 0,756 UF	\$18.702.- Anuales 1,019 UF	\$21.789.- Anuales 1,040 UF
Aportes Monetarios								
Aguinaldo	\$16.414.- ¹⁷⁵	\$26.321.-						

¹⁷³ Equivalente a \$350.000.- anuales (27,595 UF).

¹⁷⁴ Equivalente a \$950.000.- anuales (74,902 UF).

¹⁷⁵ Trabajadores casados, viudos y solteros con cargas familiares.

de Fiestas Patrias	3,382 UF	3,520 UF	\$36.010.-¹⁷⁶	\$48.580.-	\$59.954.-	\$77.628.-	\$92.454.-	\$123.873.-
	2,383 UF	2,480 UF	3,666 UF	3,830 UF	3,781 UF	4,587 UF	5,041 UF	5,913 UF
Aguinaldo de Navidad	\$36.167.- 7,453 UF	\$57.998.- 7,757 UF	\$79.345.- 8,078 UF	\$107.043.- 8,439 UF	\$132.109.- 8,332 UF	\$142.190.- 8,402 UF	\$169.347.- 9,234 UF	\$226.895.- 10,832 UF
Beneficio	1989-1991	1991-1993	1993-1996	1996-1999-2001	2001-2004	2004-2007	2007-2009	2010-2013
Aguinaldo de Matrimonio	\$12.793.- 2,636 UF	\$20.513.- 2,743 UF	\$25.512.- 2,597 UF	\$34.417.- 2,713 UF	\$42.475.- 2,679 UF	\$45.715.- 2,701 UF	\$49.496.- 2,699 UF	\$57.665.- 2,752 UF
Aguinaldo de Nacimiento	\$7.676.- 1,581 UF	\$12.310.- 1,646 UF	\$15.310.- 1,558 UF	\$20.654.- 1,628UF	\$25.488.- 1,607 UF	\$27.432.- 1,621 UF	\$29.702.- 1,619 UF	\$34.605.- 1,652 UF
Ayuda Funeraria								
Fallecimiento de Cargas Familiares	\$140.611.-¹⁷⁸ 28,977 UF	\$225.483.- 30,160 UF	\$280.435.- 28,553 UF	\$378.330.- 29,829 UF	\$466.915.- 29,449 UF	\$800.000.- 47,276 UF	47,2314 UF¹⁷⁹	47,2314 UF
	\$84.367.-¹⁸⁰ 17,386 UF	\$135.290.- 18,096 UF	\$168.260.- 17,132 UF	\$226.996.- 17,897 UF	\$280.147.- 17,669 UF	\$500.000.- 29,547 UF	29,5197 UF¹⁸¹	29,5197 UF

¹⁷⁶ Se elimina la distinción entre casados y solteros.

¹⁷⁷ Solteros.

¹⁷⁸ Sepultación se realice en otro lugar.

¹⁷⁹ Equivalentes a \$865.997.- a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo.

¹⁸⁰ Sepultación se realice en el Cementerio de Chuquicamata.

¹⁸¹ Equivalentes a \$541.250.- a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo.

Familiares que no Sean Cargas	\$68.956.- ¹⁸² 14,210 UF	\$110.578.- 14,790 UF	\$137.527.- 14,003 UF	\$185.535.- 14,628 UF	\$228.976.- 14,442 UF	\$300.000.- 17,728 UF	17,7118 UF¹⁸³	17,7118 UF
	\$41.371.- ¹⁸⁴ 8,525 UF	\$66.344.- 8,874 UF	\$82.513.- 8,401 UF	\$111.316.- 8,776 UF	\$137.382.- 8,665 UF	\$200.000.- 11,819 UF	11,8079 UF¹⁸⁵	11,8079 UF

¹⁸² Sepultación se realice en otro lugar.

¹⁸³ Equivalentes a \$324.749.- a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo.

¹⁸⁴ Sepultación se realice en el Cementerio de Chuquicamata.

¹⁸⁵ Equivalentes a \$216.500.- a la fecha de suscripción del Contrato Colectivo.

Conclusiones

De las 55 cláusulas reguladas en el Contrato 1989, se han llegado a 76 materias normadas en 2009, solo una de las cláusula desde 1989 se ha mantenido sin modificaciones (cláusula que regula a los trabajadores profesionales) resulta interesante el establecer la evolución de las diversas negociaciones y como se perfecciona y adapta a los distintos escenarios, asimismo los cambios en los beneficios vienen dados por la modernización que experimenta constantemente Codelco. Los beneficios que antaño fueron esenciales e intransables con el paso de tiempo han cedido su lugar a otras formas de regulación, ello paso con el beneficio habitacional, otros en cambio han estado presente en todas las mesas negociadoras, como es el Servicio de Medico, pero se ha mantenido en base a la resolución que han mostrados los trabajadores.

Desde 1989 a 2009 los Instrumentos Colectivos suscritos han experimentado una gran transformación, los beneficios sociales que muchas veces se prestaban en especies como viviendas en comodatos, electricidad, agua potable, cocinas, pulperías, dieron paso a asignaciones en dinero, esto significo una notable disminución en costos operacionales de la División Chuquicamata, el desprenderse de la pesada carga de administrar una ciudad, por pequeña que sea, resultaba a todas luces inviable en la actualidad. Esta situación fue enfrentada en conjunto entre trabajadores, Organizaciones Sindicales y Administración lo que significo mejorar la competitividad de Chuquicamata.

Las remuneraciones hoy están compuestas esencialmente por asignaciones de carácter variable que se encuentran ligadas a prestaciones

de los trabajadores (Bonos de Relevó), asistencia del trabajador a sus labores (Asignaciones Adicionales de Vacaciones, cálculo del monto de los bonos) mejoría de gestión (Bono Anual de Gestión), incrementos de productividad, rentabilidad del negocio (Bono de Continuidad Laboral y Gratificación) y precio del cobre (Bono de Precio del Cobre, componente importante de los pagos por términos de conflicto).

Progresivamente se ha incorporado beneficios de carácter social y comunitario, como son el aporte al camping de Mejillones, Aporte dental, subvención de personal docente municipal y Aporte Social y Comunitario, en compensación al traslado de campamento y para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

Pero no todo ha sido color de rosas. Uno de los principales conflictos que suelen empañar las negociaciones colectivas es la Atención Médica, la que en virtud de la constante disminución de los trabajadores propios de Chuquicamata puede transformarse en un elefante blanco, cuya rentabilidad social será puesta en tela de juicio, en el futuro. Otro punto central que enturbia las relaciones laborales son los ajustes dotacionales que debe sufrir el yacimiento en su cambio a explotación subterránea lo que ya genera inquietud en los mineros que están acostumbrados a una estabilidad laboral equiparable a la que tienen los funcionarios de planta de las diversas entidades del Estado.

Bajo los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia en Codelco primó el principio de “Crecimiento con Competitividad”, el desarrollo de la División Chuquicamata se fundó en la cooperación con los trabajadores. Ello tuvo como efecto relaciones laborales relativamente armónicas, es así que del periodo estudiado (23 años) los trabajadores del

mineral han permanecido solo 26 días en huelga legal, y de esos solo 2 días en los últimos 15 años. Las relaciones basadas en la confianza y entendimiento entre Organizaciones Sindicales y empleador, cuestión que benefició a ambas partes, siguiendo, de alguna manera, a países más desarrollados que el nuestro, en los cuales los niveles crecientes de sindicalización y de contratación colectiva, lejos de traer inconvenientes, han potenciado el crecimiento y mejoramiento de condiciones tanto económicas como sociales.

Con el compromiso refrendado en la tercera fase de la Alianza Estratégica firmada entre Administración y Sindicatos, se profundizó el compromiso y responsabilidad de los trabajadores de Codelco-Chile, con la Empresa y con Chile.

En el período en estudio, el personal propio de Chuquicamata a disminuido progresivamente y el personal contratista a aumentado notablemente. En una primera etapa se externalizaron labores anexas a la producción, luego y de forma progresiva trabajadores contratistas fueron incorporados en funciones de operaciones o producción, la disminución de personal se dió a través de la vía del establecimiento de planes de desvinculaciones masivas cada cierto tiempo (normalmente cada 4 o 5 años) los que eran negociados con los sindicatos de forma independiente a la Negociación Colectiva, salvo en el año 2009 en que hubo un intento de incorporarlo en el proceso de negociación colectiva, lo que fue desechado de plano por los representantes de los trabajadores.

En virtud de lo complejo que resulta la regulación de todos los aspectos en que interactúan la Administración y los Sindicatos, en la practica además de las negociaciones colectivas, para establecer los Instrumento

Colectivos, se producen negociaciones vinculadas, en el periodo intermedio, las cuales quedan plasmadas en distintos anexos, actas complementarias o modificatorias y otros instrumentos distintos al Contrato Colectivo. Los que luego son ratificados e incorporados al nuevo instrumento colectivo, normalmente ampliando su aplicación a otras áreas de trabajo. Estas Actas además de contener beneficios también regulan otras materias, como son: las Guardias Compactas, Jornadas de Trabajo, Trabajo en Proceso Continuo, Prueba Industrial, Actas de Reconfiguraciones, etc.

Los desafíos que enfrenta la Corporación Nacional del Cobre en el futuro cercano es la disminución de costos, antes que el precio internacional del cobre pase por la parte baja de los ciclos económicos, costos que vienen dados principalmente por la vejez de los yacimientos en explotación, el aumento de precios en los insumos y según algunos analistas por los aumentos de los costos laborales, experimentados en las últimas negociaciones colectivas y las realizadas con los trabajadores contratistas desde el año 2007.

En los próximos años la empresa estatal se puede ver afectada por la caída del (hoy elevado) precio del cobre y la sustentabilidad del negocio en el tiempo estará dado por los acuerdos que logren Trabajadores y Empresa. La nueva Administración, que inició un proceso de transformación tanto de la estructura como del funcionamiento de la Corporación Nacional del Cobre. A fines de 2010 se produjo un “Plan de Egreso Único” por el cual, solo en el Centro de Trabajo Chuquicamata renunciaron cerca de 1.000 trabajadores. Paralelo a ello, a nivel de estructura organizacional Codelco Norte fue dividida en dos divisiones independientes (Chuquicamata y Radomiro Tomic). Se creó una séptima División constituida por la Mina Ministro Hales (ex Mansa Mina ubicada a ocho kilómetros al sur de Chuquicamata, que fue

hasta hace poco un yacimiento de reposición de Chuquicamata). Fueron los primeros pasos dados por las nuevas autoridades. En la transformación que vivirá Codelco-Chile en el futuro será importante la revisión y transformación de los Instrumentos Colectivos de Trabajo, que inciden de forma directa e indirecta en el desenvolvimiento de la actividad económica de la “Empresa de Todos los Chilenos”. Y la forma en que se despliegan las relaciones laborales serán esenciales en el éxito en este proceso. Los trabajadores de Codelco respondieron a los cambios instaurados con un paro total de 24 horas llevado a cabo el 11 de julio de 2011, que los cambios en la Estatal no se imponen sino que se negocian.

En 2012 se desarrollarán diversos procesos de negociación colectiva en la estatal, ellos mostrarán el estado en que se encuentran las relaciones laborales al interior de las distintas Divisiones de Codelco y se podrá establecer si hay una continuidad en los beneficios y derechos de los trabajadores o si entraremos en una nueva etapa de las relaciones laborales en la estatal en general y en Chuquicamata en particular en donde el cambio de modalidad de explotación genera el desafío de reconversión laboral de sus trabajadores y el intento de la administración por renovar la dotación divisional.

Bibliografía

- AGUIAR, SANTIAGO. “Rastros de los Sindicatos y la Clase Obrera Bajo la Dictadura. Relación social de explotación: Estructura, sujeto, acción social” Cuadernos de Estudios del Trabajo N° 9, 2009, pp. 70.
- ALCAYATA OLIVARES, JULIÁN. “El Libro Negro del Metal Rojo”, pág. 107, segunda edición, editorial Jurídica Aremi Ltda., 2001, pp. 347.
- ALVEAR, FERNANDO. “El entorno socioeconómico y laboral de la II región de Antofagasta.” Santiago, Dirección del Trabajo, 2003, pp. 49.
- ALVEAR URRUTIA, JORGE. “Chile Nuestro Cobre”, Editorial Lastra S.A., 1974, Pág. 211.
- SINDICATOS ROL B DEL CENTRO DE TRABAJO CHUQUICAMATA Y LA DIVISIÓN CODELCO NORTE. Anexos, Contratos Colectivos.
- BARRERA, MANUEL Y HENRÍQUEZ HELIA, SELAMÉ TERESITA. “Sindicatos y Estado en el Chile Actual”, 1985, pp. 204
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, “Historia Política y Tributaria del Cobre en Chile”. Estudio encargado a la Biblioteca del Congreso Nacional por los senadores: Carmen Frei, Jorge Lavanderos y Ricardo Núñez. pp. 108.

- CADEMARTORI, JAN. "El Impacto de la Inversión Extranjera 1990-2000 Sobre el Desarrollo Durable de la Región Minera de Antofagasta (Chile)", 2008, pp. 431.
- COMISIÓN CHILENA DEL COBRE estadísticas, documento electrónico disponible en: http://www.cochilco.cl/productos/base_datos.asp
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1989 – 1991).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1989 – 1991).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1991 – 1993).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (1991 – 1993).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (1993 – 1996).

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (1996 – 1999).
- Convenio Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de trabajadores N° 1, N° 2, N° 3, y de Ingenieros de Ejecución del centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (1999 – 2001).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (2001 – 2003).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, N° 2, N° 3 y de Ingenieros de Ejecución del Centro de Trabajo Chuquicamata y los Sindicatos N° 1 y N° 2 del Centro de Trabajo Antofagasta (2004 – 2006).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y el Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile División Codelco Norte (2004 – 2007).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y los Sindicatos de Trabajadores N° 2 y N° 3 del Centro de Trabajo Chuquicamata (2007 – 2009).

- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Codelco Norte (2007 – 2009).
- Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Codelco Norte y el Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile División Codelco Norte (2007 – 2010).
- CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE: cifras documento electrónico disponible en: http://www.codelco.cl/la_corporacion/cifras
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Series Estadísticas 1990-2006 II. Negociación colectiva y Sindicalismo. Santiago, Dirección del Trabajo, 2007, pp. 194.
- ESPINOZA, MALVA. “Calidad de Vida en el Trabajo”, Percepciones de los trabajadores. Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2004, pp. 140.
- FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL COBRE, “Memoria Anual 2008 - 2009”, Pág. 44.
- FOUCAULT, MICHEL. “La Verdad y las Formas Jurídicas” en: Conferencias Tercera, Cuarta y Quinta. dictadas en la universidad de Río de Janeiro Brasil, 21 y 25 de mayo de 1973, pp. 42.
- GARCÉS FELIÚ, EUGENIO. "Las Ciudades del Cobre" de Ediciones Universidad Católica de Chile, 2007, pp. 159.

- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. “Derecho Colectivo del Trabajo” Lexis Nexos Cono Sur, 2002, pp. 551.
- HUMERES NOGUER, HÉCTOR. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo. Decimoséptima edición, Editorial Jurídica de Chile, 2005, pp. 351.
- INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO. “Una Agenda para CODELCO” Artículo de la Revista Temas Públicos, Nº 764 – 31, marzo 2006, pp. 36 – 44.
- INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO. “El Drama de CODELCO” Artículo de la Revista Temas Públicos, Nº 195, junio 1994, pp. 1 – 8.
- LATCHAM, RICARDO. “Chuquicamata Estado Yankee”, Imprenta Nacimiento, Santiago, 1926, pp. 192.
- LAVANDERO ILLANES, JORGE. “El Cobre No, Es de Chile”, Ediciones Tierra Mia Ltda., 2001, pp. 228.
- LAVANDERO ILLANES, JORGE. “El Precio de Sostener un Sueño”. Lom Ediciones, 1997, pp. 268.
- MACCHIAVELLO, GUIDO. “Derecho Colectivo del Trabajo: Teoría y Análisis de sus Normas”. Editorial Jurídica, 1989, pp. 503.

- MARÍN MANCILLA, PEDRO. “La Historia del Sindicalismo y los Patos Negros”, Antofagasta, Autoedición, 2007, pp. 372.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, GERARDO. “Orígenes y Desarrollo de Chuquicamata Bajo la Chile Exploración Compañy” Segunda parte, 1933, pp. 198.
- MUÑOZ, AGUSTÍN. “Visión de los sindicatos Chilenos”. Ediciones del Comité Sindical Chile, Impreso en Barcelona España. 1985, pp. 268.
- MUÑOZ, LEOPOLDO. "El Cobre, Historia que Viene", versión resumida., 2001, documento electrónico disponible en: <http://www.attac.cl/edicion/index.php?option=content&task=view&id=200&Itemid=31>
- Modificación de Contrato Colectivo de Trabajo entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Trabajadores N° 3 del Centro de Trabajo Antofagasta (1991 – 1993).
- NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO Y THAYER ARTEAGA, WILLIAM. “Manual de Derecho del Trabajo”, tomo IV. Segunda edición, Editorial Jurídica de Chile, 2000, pp. 385.
- NOVOA MONREAL, EDUARDO. “La Batalla Por el Cobre”, Empresa Editora Nacional Quimantu Limitada, 1972, pp. 480.
- ORTIZ LETELIER, FERNANDO. “El Movimiento Obrero en Chile” (1891-1919), LOM Ediciones, 2005, pp. 247.

- REVISTA “La Riqueza Minera de Chile”, “El Mineral de Chuquicamata” su desarrollo por la Exploration Company año X N° 96, octubre 1930, pp. 207 - 217.
- ROJAS FLORES, JORGE. “Los Trabajadores Chilenos Desde la Colonia Hasta 1973”. pp. 109, documento electrónico disponible en: <http://www.bibliotecaobrera.cl/wp-content/uploads/2008/10/los-trabajadores-chilenos-desde-la-colonia-hasta-1973-jorge-rojas-flores.pdf>
- SALINAS CAMPOS, MAXIMILIANO. “Clotario Blest” Editado por Arzobispado de Santiago, Vicaria de la Solidaridad, 1980, pp. 304.
- SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Relaciones, “IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, 1998. pp. 324.
- SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA (SONAMI). “Cien Años de Minería en Chile”, 1996.
- TAPIA MUNDANA, LUIS. “Cronología de un Hombre sabio”. Autoedición, 2006, pp. 139.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. (escrito en 1982) “Segunda Fila” Editorial Ediar – Cono sur Ltda., 1987, pp. 198.
- Thayer Arteaga, William. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Segunda edición, Editorial Jurídica de Chile, 1984, pp. 230.

- TRASLAVIÑA, HUGO – VERA, RICHARD – Y OTROS. “Nuestro Cobre” LOM Ediciones, 2004, pp. 95.
- TOMIC, RADOMIRO. “La Política Minera chilena”, Documento presentado en el Seminario "Formación Democrática" organizado por el Centro de Estudios Públicos, 1984, pp. 25 - 50.
- ULLOA ZAMBRANO, VÍCTOR. “El Movimiento Sindical Chileno. del Siglo XX Hasta Nuestros Días”, documento electrónico disponible en: www.oitchile.cl. Pág. 21.
- VERA VALENZUELA, MARIO. “La Política Económica del Cobre en Chile”. Santiago Ediciones de la Universidad de Chile, 1962, pp. 231.
- VERGARA MARSHALL, ÁNGELA. “Conflicto y Modernización en la Gran Minería del Cobre (1950-1970)”. Instituto de Historia Pontificia Universidad Católica de Chile HISTORIA No 37, Vol. II, 2004, pp. 419-436, documento electrónico disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/historia/v37n2/art06.pdf>
- VILLANUEVA LAGOS, MARÍA DE LOS ÁNGELES. “Los Convenios Colectivos al Amparo de una Nueva Legislación.” Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004, pp. 62.
- VIVEROS LAMAS, SERGIO. “La Negociación Colectiva, una Institución del Derecho Laboral” Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2004, pp. 50.

- WALKER LINARES, FRANCISCO. “Nociones Elementales de Derecho del Trabajo”. Cuarta Edición, Editorial Nacimiento, 1947, pp. 468.
- ZAPATA, FRANCISCO. “Los Mineros Como Actores Sociales y Políticos en Bolivia, Chile y Perú Durante el Siglo XX”, Revista de Estudios Atacameños N° 22, 2002, pp. 91 – 103.

Anexo

Acta de Acuerdo Complementaria a los Contratos
Colectivos Vigentes Rol B, de los Centros de Trabajo
Chuquicamata y Antofagasta