

--En Santiago, a veintinueve días del mes de enero de 1974, siendo las 17 horas, se reúne la Junta en Sesión Secreta para tratar las siguientes materias:

1.- Se recibe en audiencia a los señores Ministro de Minería y representantes de CODELCO, de las empresas de la gran minería y del Banco Central.

a) El señor Ministro de Minería expresa que se ha permitido traer a los señores Gerentes de las empresas de la gran minería del cobre con el objeto de estudiar la forma de solucionar el problema de las remuneraciones para esos sectores laborales y, al mismo tiempo, para aclarar algunas dudas que todavía no se han superado, respecto de las relaciones del Banco Central y del Ministerio de Hacienda con CODELCO, que, en cierto grado, han entrabado la actividad normal de esas empresas.

Esto ya estaba conversado, pero sería necesario hablar para que no exista duda alguna al respecto.

La fórmula que se había propuesto ha sido estudiada por los expertos de las empresas y, en forma muy general, no sería recomendable, porque produciría graves trastornos en los medios laborales, en los medios de los trabajadores, porque el sistema de remuneraciones de las empresas de la gran minería del cobre es muy complejo; hay muchos rubros que no podrían eliminarse porque son considerados como conquistas sociales, y, como la Junta Militar ha dispuesto el respeto de todas estas conquistas, se podría producir entonces un problema grave con estos trabajadores, porque creerían que prácticamente se les habrían cercenado sus derechos.

Por eso, el señor Yávar, que es el Gerente de Relaciones Industriales, leerá cuáles serían las proposiciones para poder superar este problema, porque, realmente, es grave y de urgente resolución, pues todavía los trabajadores del cobre no han recibido prácticamente parte del reajuste. Según tengo entendido, el sueldo que recibieron en enero es el mismo que recibieron en diciembre.

b) El señor Gerente de Relaciones Industriales de CODELCO expone:

Sobre la base de lo señalado por el señor Ministro, hemos estado estudiando algunas posibles alternativas de la proposición formulada respecto de las empresas de la gran minería del cobre.

Después de los estudios hechos, se ha concluido que convendría separar la situación de los empleados y obreros de la de los supervisores, es decir los técnicos de la gran minería del cobre.

En el caso de los empleados y obreros, las escalas básicas propuestas corresponden, prácticamente, a los niveles entre el 5 y el 25 de la Escala Unica fijada para la Administración Pública. A esos sueldos bases habría que agregar, en el caso de Exótica, de Chuquicamata y de El Salvador, la correspondiente asignación de zona. En el primer caso equivale a 35% y en el segundo, a 40%, y corresponde a la asignación de zona del sector público aplicable a las respectivas empresas.

En esa forma estimamos que, dentro del programa y dentro de la política de remuneraciones de la Junta de Gobierno, la gran minería quedaría encuadrada dentro de las diversas categorías de la Escala Unica. Eso sí, lo que ha sido absolutamente imposible realizar, dada la diversidad de trabajos distintos que existen en las diversas empresas, es usar exactamente la composición de las remuneraciones del sector público. Esto es, en el artículo 12 del decreto-ley de la Escala Unica figuran determinados rangos en que deben ubicarse los profesionales y las esferas administrativas. Dentro del cobre, eso es absolutamente imposible. Por eso fue que nos preocupamos esencialmente de verificar una vez más si los sueldos y salarios básicos propuestos quedaban enmarcados dentro de la Escala Unica, y reiteramos que así es dentro de los marcos de la escala 5 y 25 de la Escala Unica.

Respecto de los supervisores, se estuvieron analizando diversas alternativas para encuadrarnos también dentro de una composición de remuneraciones fundada, esencialmente, en el sueldo base y en una asignación marginal que permitiera llegar a las sumas líquidas que se habían propuesto dentro de las escalas sometidas al señor Ministro de Minería.

Ahora bien, la solución y el monto de esa asignación especial se agregaría a la Escala Unica. Depende exclusivamente de un problema que el señor Ministro nos señaló, que es lo que estaría en estudio y que yo no alcancé a obtener una confirmación, si iba o no iba a ser tributable o imponible esa asignación. Depende de eso el monto para poder llegar a la remuneración líquida que se había considerado dentro de la escala propuesta al señor Ministro.

Este último punto, ya que afecta al personal especializado, al personal que es, según se ha estimado, más fácil que pueda comprender una demora en la fijación definitiva de sus remuneraciones, quedó para un análisis posterior, en espera de la resolución de este problema.

Pero respecto de las escalas para los empleados y obreros que he planteado, estaríamos en condiciones de entrar a solucionarlas, lo que implica la solución de, prácticamente, el 80% del personal de la gran minería del cobre.

Incuestionablemente, esto está íntimamente vinculado con el proyecto de decreto-ley que se entregó al señor Ministro de Minería, que considera una serie de innovaciones introducidas dentro del sistema remuneracional de la gran minería. Así, por ejemplo, en el caso de El Teniente, de Cobre Chuqui y de Cobresal, que tienen sistemas remuneracionales en que gran parte de las remuneraciones está compuesta por las denominadas "prestaciones en favor de la familia", se incorporan al sueldo o salario, tendiendo a desaparecer. La razón está en que este esquema de compensaciones distorsiona absolutamente la remuneración, ya que está basado exclusivamente en el número de cargas que tenga el trabajador y no en relación con el trabajo que presta a la empresa misma.

En el proyecto de decreto-ley que he señalado, se sustituye precisamente el sistema de las compensaciones familiares por el sistema de escala móvil, que se aplicaría en toda la gran minería del cobre dentro de un sistema similar al de la Sociedad Minera El Teniente y de acuerdo con lo expresado por el señor Ministro del Trabajo en la exposición sobre política remuneracional en diciembre, y al cual nos hemos sujeto en la estructura general.

El objeto fundamental que se persigue en este instante es el ir a una racionalización de las estructuras remuneracionales de la gran minería, que son absolutamente distintas unas de otras en forma tal, que en este instante es bastante difícil establecer comparaciones reales entre una empresa y otra. El sistema de ir a una racionalización evitando prácticamente todo lo que pueda crear graves distorsiones a sueldos y salarios, nos permite establecer comparaciones reales entre los sueldos y salarios, e ir realmente a que la parte esencial de las remuneraciones de los trabajadores esté compuesta por un sueldo o salario básico, y no, como sucede en algunas empresas en estas cosas, en que las remuneraciones están compuestas, principalmente, por compensaciones en favor de la familia u otros requisitos.

Por eso, esta proposición está vinculada directamente con el proyecto de decreto ley sometido al Ministro de Minería y, prácticamente, de la aplicación en cierta forma de este decreto-ley, ya que serían las escalas que el señor Ministro, si así se acuerda, debería aprobar para los efectos de ponerla en marcha.

El señor Almirante Merino expresa que necesita saber cuál es la causa de que en un mismo trabajo, en diferentes faenas, haya distintos tipos de salarios.

El señor Yávar manifiesta que hay varios factores. En el caso de la Sociedad Minera El Teniente, esta empresa tiene una escala de suel-

dos y salarios devaluada y tiene un sistema de evaluación de cargos que fija la escala respectiva. En las otras empresas, y también en el caso de Andina, tiene una evaluación. En el caso de Exótica, también. Chuquicamata y El Salvador, si bien no tienen evaluación, están ubicadas dentro de escalas determinadas, y en cada escala están ubicadas las respectivas especialidades de los trabajos de acuerdo con las descripciones de las faenas correspondientes. Eso produce, naturalmente, que en una faena puede una persona ganar más o menos, pero habría que determinar a qué se debe. Normalmente, se debe a diversos tipos de bonos que pueden existir en una faena o en otra. Eso es, precisamente, y ése es uno de los motivos a que tiende todo el esquema de lo propuesto al señor Ministro, de ir a una racionalización. Eso sí, se estimó que en un mismo momento el aplicar un sistema de reorganización general en todo el esquema remuneracional, junto con demorar un tiempo bastante más largo del que hemos tomado en este estudio, puede producir una reacción laboral que estimamos no es del caso que se produzca. La gente ha colaborado; se les ha dado una serie de reconocimientos por el trabajo. Por lo tanto, pensamos que todo el esquema de bonos incluso, si se me permite, pongamos el caso de Chuqui, donde existen 62 escalas de bonos distintos, tenemos que ir a una revisión de él; pero eso toma mucho más tiempo del que teníamos para haberlo realizado en uno o dos meses que hemos estado trabajando para llegar a estos esquemas, que, incuestionablemente, son una aproximación de carácter primario fundamental para ir a un nivel de estructuras remuneracionales similar en todas las minas.

Creemos que de aquí en adelante, con las revisiones que incuestionablemente habrá que estar realizando en forma permanente, nos va a llevar a una estructura y a montos de remuneraciones similares en todo el sector de la gran minería comparable y, al mismo tiempo, nos permitirá mantener una movilidad entre las diversas empresas que, en la actualidad, de hecho se está produciendo y creando, incluso, distorsiones cuando un trabajador, un técnico de Chuquicamata, va a trabajar a El Teniente manteniendo la remuneración, lo que hace que las diferencias entre uno y otro sean apreciables y que no pueda pasar a incorporarse al esquema de la empresa a la que va a trabajar. Eso produce dificultades de movilidad, especialmente a los técnicos, y lo mismo sucede en el caso de la Corporación del Cobre. Pero creemos que, como una meta final, al cabo de un tiempo podremos llegar a una estructura remuneracional lo más limpia posible, es decir que todo estuviera metido dentro de los sueldos y salarios bases, evitando en lo posible aquellos bonos que no están relacionados directamente con la producción, y manteniendo y creando aquellos que incentivan directamente la producción. Lógicamente, eso sería lo ideal. En este instante eso no es

posible. Sin embargo, estimamos que hemos dado un paso importante en esta materia. De aquí en adelante se tienen que seguir dando pasos. No está terminado el proceso de reordenación de remuneraciones nuestras. Este es un primer paso e importante. Habrá que seguirlo realizando para llegar a esta meta de tener remuneraciones y niveles estructurales similares en todas las empresas, guardando, lógicamente, las diferencias de cada una de ellas de acuerdo con su capacidad económica.

Actualmente, los beneficios marginales que tienen los trabajadores son diferentes entre todas las empresas, los convencionales. Ahora, creemos que eso, en este instante, ir a una liberación de todos ellos, es importante. Al mismo tiempo, hay una serie de remuneraciones marginales que dicen relación exclusivamente con la situación de una empresa determinada. Supongamos, en el caso de El Teniente, el tiempo del viaje a la mina. Bien, ese tiempo dice relación con una situación especial de El Teniente. En otras empresas existe el bono de agua y dice relación con el hecho de estar trabajando a la intemperie y sometido a la lluvia. Hay una serie de bonos que dicen relación exclusivamente con esto. Y actualmente, la escala de bonos se mantiene también con miras a una racionalización futura.

El delegado del Banco Central manifiesta que, en realidad, CODELCO se sale de todos los marcos de la Escala Unica que se está planteando, porque, tal como está concebido el sistema de remuneraciones para la Administración central, se incorporan dentro de la Escala todas aquellas bonificaciones y gratificaciones y se dejan solamente funciones que están específicamente indicadas dentro del articulado del decreto-ley. Entre otras, por antigüedad, por zona, pérdida de caja, etc. Y, en realidad, este sistema que está planteado es una forma de solucionar el problema que ellos tienen. Pero, claro, al mantener los demás, no tengo claro si los bonos de que están hablando son cantidades fijas o si son porcentajes de la escala; porque si son porcentajes de la escala, van a pasar muy lejos del tope de la Escala. Pero quiero señalar que eso no tendría importancia si está dentro de los costos que ellos pueden financiar finalmente.

El señor Gerente de Relaciones Industriales de CODELCO expresa que respecto de eso, en primer lugar, se están refiriendo a las empresas de la gran minería y no a la Corporación del Cobre misma. En segundo lugar, las empresas de la gran minería, hasta este instante, de acuerdo con la explicación que hicieron, se rigen por el sistema del sector privado. Se mantienen todos los convenios vigentes. Lo único que se ha hecho es que la escala básica de remuneraciones se ajusta absolutamente a la Escala Unica. Eso sí.

SECRETO

Ahora, incuestionablemente, a esta escala básica es necesario agregar la asignación de zona, en el caso de Chuquicamata, Exótica y El Salvador y, además, todos los beneficios convencionales.

Ahora, en cuanto a la pregunta de si acaso los bonos son parte del sueldo o salario, hay diferentes tipos de bonos. Normalmente, las escalas de bonos dicen relación con una suma fija dada por determinado factor. Supongamos en la mina, por avance en los piques. Otro tipo es el bono de gueros, por tonelada de mineral extraído y, en el caso de los camioneros, por el número de viajes hechos, y una suma fija por cada uno de estos viajes. Hay, sin embargo, otro bono, como es el caso de algunos que están pactados en horas de tiempo. Es el caso, por ejemplo, repito, del bono de tiempo de viaje a la mina de El Teniente, en que al trabajador se le abonan en una tarjeta 40 minutos de hora ordinaria cada vez que va a la mina en relación al tiempo que ocupa desde que toma el tren en Sewell hasta que llega al interior de la mina, por estimarse que durante ese lapso está a disposición de la empresa. Así que hay algunos bonos que están en relación con el sueldo o salario, que son los menos. Pero la tabla de bonos, especialmente la existente en materia de producción, es más fija, en razón de un patrón determinado, sea por tonelada de cobre sacada o por tonelada de cobre producido.

El señor Gerente de El Salvador dice que puede citar el caso de El Salvador, donde hay un bono de producción para los roles b) y d). Se les da un porcentaje del salario base de acuerdo con la producción que se tenga.

El señor Gerente de Andina expresa que en Andina existe la misma situación. Ahí hay un bono de producción en relación a los roles b) y c), empleados y obreros.

El señor Presidente de la Junta manifiesta:

- a) Que es necesario que los sueldos se encuadren dentro de la Escala Unica.
- b) Que los mayores gastos que demanden estas remuneraciones y bonos no deben afectar al Presupuesto.
- c) Que la Escala Unica es un molde del cual todos quieren salir, pero que ella debe aplicarse.

En cuanto a la gratificación de zona, ésta no influye en la Escala Unica.

Además, demuestra su preocupación por el monto que pudieran alcanzar los bonos.

Al respecto, se le informa que en el caso de Cobre Chuqui, representan alrededor de 5 ó 6% promedio de la remuneración total percibida por los trabajadores. En el caso de Cobresal es más o menos la misma proporción.

SECRETO

El señor Presidente de la Junta expresa que le interesa saber los motivos por los cuales no fue aceptada la proposición de un aumento en base a producción.

Se le manifiesta que la proposición que se había formulado ayer era dar^a a los trabajadores un sueldo equis que se ajustara a la Escala Unica y, en seguida, compensarles sus remuneraciones con una bonificación de sobreproducción que los acercara más o menos a lo que estaban solicitando. Y ese bono de sobreproducción lo recibiría líquido el trabajador, o sea sin ningún impuesto. Pero esto ha traído muchos problemas, porque, lamentable^{mente}, el sistema remuneracional de los trabajadores del cobre es muy complejo. Como se dijo, hay algunas empresas que tienen 64 tipos de bonos. En^{tonces}, no se puede borrar de una plumada todas esas conquistas, lo que ellos llaman "conquistas sociales". Por lo tanto, es difícil violar esas conquistas o eliminarlas, porque los hombres van a sentirse.

No afecta al Presupuesto de la Nación, porque está contemplado dentro de los ingresos de las propias empresas. O sea, estas empresas se autofinancian. De manera que el mayor gasto va a ser absorbido seguramente con la mayor producción. Esa es la promesa que hay, además, porque si no hay mayor producción, tampoco hay mayor sueldo.

El señor representante del Banco Central manifiesta que, indirectamente, en general, no afecta, porque ellos no reciben aporte fiscal para financiarse; pero sí afecta el resultado que arroje la actividad de la gran minería, porque el diferencial que hay entre el tipo de cambio a que ellos retornan sus divisas y aquel con el cual deben cubrir sus costos, deja un diferencial de cambio que va a financiar el Presupuesto General de la Nación, y que financia también en moneda dura la balanza de pagos. De manera que si suben demasiado los costos, entonces el diferencial disminuye.

El señor Gerente de Chuquicamata expone que en la gran minería, en todas las faenas del mundo que le ha tocado recorrer --y son muchas--, siempre existen bonos de estímulo a la gente. Esto se aplica en la Unión Soviética, donde ha recorrido algunas faenas grandes, e, igualmente, en Estados Unidos. El hecho de que en Chuquicamata existan 62 bonos distintos no significa que la persona perciba los 62 bonos. Hay, por ejemplo, bonos de peligro; la gente que se dedica a explosivos, trabajo arriesgado, tiene bono especial. Los transportistas y los paleros, gente que trabaja en las palas mecánicas, son personas de extrema importancia para el rendimiento de la faena, y no se sacaría nada con una óptima planificación, etc., si el personal de paleros y transportistas, o sea los choferes, no actúa con gran celeridad. Eso obliga, entonces, a darles a ellos ciertos bonos de estímulo mayores que a otro grupo. Es evidente que un señor que trabaja en la

máquina I.B.M. en la oficina, la máquina le está dando la velocidad; él co loca las tarjetas y la máquina lo chequea; pero el palero, que es quien ma neja todos los controles, si no carga en un ciclo rápido, quiere decir que está rebajando brutalmente el tonelaje horario; en vez de cargar 6 mil toneladas diarias pueden cargar sólo 4 mil. O sea, basta un trabajo lento, muy difícil de controlar, para que baje el rendimiento. Lo mismo sucede con los choferes, que en vez de hacer 15 viajes en esos camiones que valen, cada uno 300 mil dólares, si hace 12 viajes nos baja la producción de golpe. Eso es lo que obliga a dar cierto trato preferencias a las faenas crí ticas, como también a las subterráneas, como es el caso de El Teniente, An dina o El Salvador: hay que darles estímulos especiales a gente que está avanzando en galerías, porque si la galería se atrasa, la producción dismi nuye o cesa; o sea, hay un bono especial de estímulo a los perforistas que están trabajando en las labores de base.

Eso indica que nuestra minería del cobre en este sentido no es la excepción, pues esto de la gran cantidad de bonos es la regla general del mundo. Ha visto la misma cosa en el Cáucaso, Unión Soviética, y en las grandes minas en EE. UU. No hay sólo una escala de remuneraciones, sino que hay remuneraciones base, que evidentemente existen, y, además, según las condiciones topográficas, de altura, o de frío como es el caso de Andi na, existen bonos distintos. Eso explica el sistema de bonos.

Reconoce que existe una multiplicidad de bonos que deben redu cirse. Y la primera proposición que le hizo el señor Ministro es con ese fin. Pero recalca que no pueden recomendar eliminar el sistema de bonos, sino que racionalizarlo.

El señor Representante del Banco Central dice que desea plantear este punto desde otro lado.

Después de las explicaciones de los ejecutivos del sector del cobre, aparece bastante claro de que es absolutamente necesaria la modificación de la estructura de remuneraciones. Pero el punto que también tiene mucha importancia, es cuál es el costo de este nuevo plan. De acuerdo con lo que está establecido en la Ley de Presupuesto, o sea las bases so bre las cuales se fijó esta ley, se supuso para las empresas del cobre que se iban a pagar cinco veces las remuneraciones que se cancelaban en el mes de enero de 1973 en promedio. Entonces, lo que habría que establecer es si el cambio de estructura de remuneraciones implica a lo mejor que algún tra bajador aumente sus remuneraciones siete veces y otros tres veces, o si todos las aumentan en porcentaje más alto. De acuerdo con algunas cifras que ha visto, por ejemplo, estudió el caso de la Cía. Minera Andina, el prome dio de remuneraciones es de 10 veces sobre el nivel de enero. Ahora, eso

tendría algún problema presupuestario bastante serio desde el momento que cualquier aumento de remuneraciones del sector del cobre significa un menor traspaso de excedentes hacia el presupuesto fiscal. Entonces, quizás sea conveniente estudiar cuál es el costo que tiene para todo el año 1974 este nuevo plan de remuneraciones y compararlo con lo que costó durante todo 1973 y ver cuántas veces es. Y, probablemente, un buen criterio para evaluar el nivel, no el asunto de la estructura interna, sea cuántas veces más representa que lo del año 1973.

El señor representante de Andina expone que, en cuanto a esa empresa, en enero de 1973 el costo, representado en libras, era 36,88; en enero 1974, 35,4. Es decir, bajó, lo que está, lógicamente, en relación con el dólar de retorno. El dólar de retorno estaba a 30 escudos y, por lo tanto, daba ese costo de libra de cobre producido. Y el de 1974 está calculado a 130 escudos.

El señor representante de Exótica expresa que, en el caso de esta empresa, también puede informar que de 8 centavos de dólar la libra de cobre, queda en alrededor de 8,5 con el cambio, que ha variado respecto de enero 1973 a enero 1974. Solamente al costo de minas, porque Exótica no tiene planta de concentración; eso lo hace Chuquicamata. Por lo tanto, la referencia es sólo al costo de minas, de 8 centavos a 8,5.

El señor representante del Banco Central agrega que hacía esta observación, porque el asunto del tipo de cambio distorsiona bastante los cálculos. Y que él se basaba en un memorándum de 16 de enero de 1974 de CODELCO, en que dice expresamente lo siguiente: "Remuneraciones. Las remuneraciones para el mes de enero fueron calculadas sobre las bases siguientes: Chuquicamata, 100% de aumento sobre el valor de los sueldos y salarios de diciembre de 1973; Salvador, El Teniente, igual; Exótica, 200% sobre el valor de las remuneraciones en diciembre de 1973; Andina, 10 veces el valor de los sueldos y salarios de enero de 1973. Este memorándum fue hecho con el objeto de hacer una proyección de los primeros seis meses del año en relación al tipo de cambio que era necesario para que las empresas se pudieran financiar. Por la fecha en que se confeccionó, se tuvo que hacer una estimación. Entonces, esos supuestos son para hacer la proyección final.

El señor representante de Chuquicamata manifiesta que se atrevería a asegurar que esta nueva estructura y este nuevo sistema de remuneraciones general que están proponiendo es uno de los factores fundamentales y principales para alcanzar las metas de producción. Cree que sería un error en este momento suponer que si se aplica un sistema de remuneraciones no adecuado se vayan a mantener o aumentar las metas de producción am-

SECRETO

biciosas que se han fijado, en cuyo caso todos estos cálculos de divisas, costos, etc., que se están haciendo no serían reales. Estima que es realmente importante fijar este sistema que están proponiendo de remuneraciones, porque si no, las metas no se van a alcanzar.

En los últimos tres años y fracción, las cinco grandes empresas del cobre han pedido sobre 300 técnicos y especialistas de alto nivel, de los que se han recuperado en este momento no más de 15; y, entonces, en todas las empresas se ha suplido con gente sumamente joven con muy escasa experiencia. Generalmente, si uno va a Andina o a El Teniente, es sorprendente ver la juventud de los altos cargos. Y eso es muy peligroso. Lo mismo ocurre en Chuquicamata. Son muchachos que realmente debieran estar hoy día en muy baja categoría de responsabilidad. Entonces, ellos pueden cometer errores sin querer. Pasa lo mismo que si en el Ejército hubieran desaparecido, digamos, de Mayor para arriba. Esa es la tragedia que ocurrió en la gran minería. En realidad, están sumamente reconocidos de la juventud, del impulso y de la actividad de ellos, pero, al mismo tiempo, están muy temerosos de que puedan tomar de repente acciones difíciles de subsanar. Los jóvenes son muy inestables, emotivamente, lo que los puede inducir a cambiar con mucha facilidad. No ocurre eso con la gente madura que piensa dos veces antes de retirarse. Igual ocurre en las Fuerzas Armadas: un oficial de alta graduación no se retira porque sí; en cambio, un muchacho joven, lo tira todo por la ventana. A pesar de los esfuerzos que se han hecho, no se ha logrado atraer a un núcleo apreciable de personas. Han escrito muchos. El señor Ministro de Minería mencionó al comienzo una lista de 45 ex supervisores, de los cuales se ha logrado recontratar a dos. Lo mismo ha ocurrido en Chuquicamata y en todas las demás faenas. Es sumamente delicada la situación de retorno. Lo principal para la gente --es muy duro decirlo-- es la remuneración, que es la suma de todas estas cosas que se están tratando: el sueldo base, la casa, el auto, el jardinero, las vacaciones, los viajes, etc. Entonces, se han encontrado con que mucha gente que desea volver a Chile tiene condiciones de remuneraciones afuera tan superiores, que no regresan. Lamentablemente, de ese grupo de 300 y tantos, la mayoría es gente conocida por muchos de los personeros del cobre, gente muy calificada que hoy día está trabajando, por ejemplo, en Irán, donde hay más de 40 especialistas que se fueron de Chile contratados por la ex Anaconda que está haciendo proyectos de cobre muy grandes. Hay técnicos chilenos trabajando también en Australia, Zambia, Sudáfrica, Alemania, Estados Unidos y Canadá. Lo que se ha logrado es muy poco, pese a los esfuerzos que se están haciendo. La gente siempre se estrella con lo de las remuneraciones. Están dispuestos a sacrificarse por Chile, pero la única manera de atraerlos es presentarles condiciones que sean similares a lo que la empresa privada chilena puede darles. Este es el otro punto de suma im

portancia. Y gracias a la política de la Junta de Gobierno, el estímulo que se ha dado a la actividad privada es enorme. En "El Mercurio" del domingo está el ejemplo: contó 35 avisos buscando ingenieros de distintas especialidades, la mayor parte de los cuales son para la actividad privada. Entonces, la gran minería tiene que dar, por lo menos, condiciones similares, competitivas, atractivas para que la gente no se vaya de las faenas a lugares más adecuados, más agradables, como sería trabajar en Viña, en Concepción, en la zona central. Este es el otro argumento que ruega a la Junta tomar en cuenta: que deben darse para el interior condiciones competitivas, porque para el exterior no hay caso, no pueden competir.

El señor Almirante Merino pregunta cuál es la producción programada que se estima lograrían este año.

El señor representante de CODELCO dice que, según cálculos muy cuidadosos, las cinco empresas hablan de 740 mil toneladas para este año. 615 mil toneladas fue la producción total de cobre fino al 31 de diciembre de 1973. El aumento sería, virtualmente, de 20 a 22%, o sea una producción promedio de 60 mil toneladas de cobre al mes.

El señor Almirante Merino dice que ¿con una inversión en este año imaginaria y con toda la reposición?

El señor representante de CODELCO aclara que no hay que olvidar que la inversión no se hace en el año, sino que es mucho más larga. Se acaba de terminar el estudio de las cinco empresas y, si mal no recuerda, son 100 millones de dólares en moneda extranjera y, según el tipo de cambio actual, 140 millones de dólares más en moneda nacional. Hay al respecto una serie de programas, tanto de garantía de la actual producción, como de aumento de producción.

El señor Presidente de la Junta manifiesta su interés por que se mantenga la Escala Unica.

El señor representante de CODELCO señala que el decreto-ley autoriza al Ministro de Minería para aprobar la escala de remuneraciones básicas propuesta de todas las empresas de la gran minería del cobre, de acuerdo a esa escala básica que el señor Ministro va a aprobar. Respecto de los roles básicos de empleados y obreros, corresponden a niveles de la categoría de la Escala Unica. Por ejemplo, en el caso de El Teniente, estarían entre la escala 10 y la 23; Cía. Minera Andina sería entre la escala 5 y la 22; Compañía de Cobre Chuquicamata, escala 14 a 22, y Cobresal se mueve también en esa forma. Y esas son las remuneraciones básicas que el señor Ministro va a aprobar.

S E G U E N D O

Quiero agregar que al funcionar de esta manera este problema, creo que va a ser primera vez en la historia de Chile en que el Gobierno va a ser el impulsador de una política de remuneraciones. Siempre el problema de las remuneraciones ha sido un conflicto. Si hacemos memoria, considero que vamos a llegar a la conclusión de que nunca se ha solucionado el problema de pliegos de peticiones sin una huelga, y siempre fueron las compañías o el Estado mismo los que se opusieron a la demanda de los trabajadores. Ahora comienza del propio Gobierno este impulso de favorecerlos, porque la verdad es que los grandes favorecidos van a ser los obreros y los empleados de modestos recursos, porque los que ganan más, con la nueva tarifa tributaria van a quedar todos marginados. En el papel va a aparecer una suma fabulosa, pero en la realidad va a ser bastante disminuida la remuneración.

Por eso, creo que ésta es una forma de superar este problema y que va a ser bien recibida por los trabajadores. Al mismo tiempo, significa un tremendo estímulo para que quiebren las metas de producción. Yo estoy seguro de que las cifras serán superadas.

El señor representante de CODELCO expone, además, que en la mañana concurrió a una reunión en el Banco Central:

Básicamente, el problema consiste en que hasta ahora hemos visto cómo vamos a pagar; pero el problema que tenemos pendiente es con qué vamos a pagar, porque al tipo de cambio de 130 están desfinanciando a la empresa. Definitivamente, no tenemos medios. Significa prácticamente liquidar tres dólares por uno que pagamos. Esta mañana estuve con el Coronel Molina en el Banco Central hablando con el Sr. Luis Zavala, con el objeto de lograr un reajuste en el tipo de cambio. Los cálculos hechos por el señor Gerente de Finanzas llevan a que para poder financiar la empresa, el tipo de cambio tendría que andar por el tipo de cambio normal de exportadores, o sea 3,85. Nos explicó muy bien el Coronel Molina en que éste es un problema que incide directamente en la Hacienda, por cuanto la diferencia de 130 a 3,85 está contemplada como una de las bases de financiamiento presupuestario.

El señor Representante del Banco Central hace presente que dicha entidad bancaria no tiene nada que ver, porque el Banco Central en ese sentido es un mero recaudador de ella, pues tiene que entregarla todos los meses al Ministerio de Hacienda que la tiene considerada para el financiamiento del Presupuesto Nacional. De manera que en esta materia el Ministerio de Hacienda tendría que dar instrucciones al Banco Central respecto a qué tipo de cambio se fijaría el retorno de la gran minería del cobre.

El Representante del Ministerio de Hacienda expresa que el presupuesto de esa Secretaría de Estado tiene considerados como ingresos para financiar el Presupuesto Nacional ese diferencial de cambio. Naturalmente, en la medida en que se compare el tipo de cambio, no se produciría ningún diferencial. Entonces, el Presupuesto no tendría este ingreso que está considerado para sus gastos.

El señor Representante de CODELCO manifiesta que, en todo caso, hay que tomar en consideración un asunto muy importante: que en la medida en que el Banco Central obtenga menos este beneficio de diferente cambio, las compañías están bajando sus costos y obteniendo más utilidades, utilidad que siempre existe, según le parece. Dice que estaba sacando la siguiente cuenta: Chuquicamata va a tener una venta de más o menos 700 millones de libras en 1974, a 80 centavos, son 560 millones de dólares. A 49 centavos que salía el costo de las remuneraciones por libra, significa que Chuqui obtiene 560 millones de ingresos. Gastaría 340 millones de dólares en remuneraciones. Por supuesto, no le va a alcanzar para materiales y para pagos al exterior, etc. En cambio, si el tipo de cambio fuera el cambio bancario normal, el costo de remuneraciones sería 112, la tercera parte de 340. La diferencia que esto produce es beneficio fiscal y va a ser traspasado al Fisco en el momento en que las empresas tengan los financiamientos. Si no le entra por diferencia de cambio, le va a entrar por ingresos fiscales, o sea la solución es igual. Entra por otra vía al Fisco.

El señor Representante del Banco Central expone que habría un problema, porque en el decreto que acaba de salir, incluso autoriza a la Dirección de Presupuesto para que anticipadamente el Banco le entregue parte o el total de los recursos mensuales. Tan así es, que hoy día ya se recibió un oficio del Tesorero pidiendo un anticipo de 27 mil millones con cargo a los ingresos del cobre de febrero. Pero dentro de esta Comisión que se nombró ayer y que tiene plazo hasta el lunes para entregar ya un estudio completo, se consideró este punto, donde está considerado un representante de CODELCO y un representante de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. De manera que ellos establecerán si acaso con este sistema que se está proponiendo aquí, que por la vía de utilidades se retorne al Fisco una cantidad similar a la que está considerada por el diferencial de cambio, no habría problema.

El señor Representante de CODELCO hace presente el interés que existe por solucionar el aspecto del crédito; porque en este momento no se puede acudir al crédito que se está ofreciendo, por instrucciones del Fondo Monetario Internacional, con el cual podrían financiar las importaciones durante unos seis meses sin recurrir al Banco Central.

SECRETU

El representante del Banco Central hace presente que para renegociar la deuda externa, los países acreedores exigen que el país no siga aumentando su propia deuda externa, imponiéndole condiciones sobre el mayor endeudamiento, especialmente a corto plazo.

El Gerente de Relaciones Industriales de CODELCO expresa que el tema de las remuneraciones no se ha agotado, por cuanto aún queda por tratar el problema de los supervisores.

Al respecto, la idea es que, en forma similar a la de los empleados y obreros, encuadrarse en los sueldos bases de los supervisores dentro de los márgenes de la Escala Unica y que se estableciera algún tipo de asignación complementaria que permita mantener el nivel de remuneraciones de los supervisores dentro de los márgenes propuestos. Como se señaló, si esto no estuviera afecto a impuesto, se puede llegar a considerar como límite la remuneración líquida expuesta anteriormente. Ahora, si se considera tributable, lógicamente que esa asignación tendría que ser de una magnitud bastante importante para que, con los impuestos, permita llegar a una percepción por parte de los supervisores de una suma que sea satisfactoria dentro del esquema de los técnicos y que, como es lógico, guarde una relación con la curva remuneracional de los empleados y obreros. Ese punto es el que cabe dilucidar. Si no hay tributación, la asignación será inferior para llegar a una remuneración incluida en el monto de lo que estamos proponiendo.

Las empresas pueden hacerlo actualmente dentro de su esquema libre, pero como empresas privadas y sujetas a este sistema. Pero nosotros queremos que en cosas tales como la explotación del cobre, lo ideal es mantener un control respecto de las remuneraciones en cuanto a las empresas, con el objeto de mantener entre todas ellas un mismo esquema o un esquema similar, una estructura de remuneraciones y un monto de remuneraciones. Esto es, si la empresa en cierta forma --Chuquicamata, El Teniente, Cobrasal, Exótica o Andina-- dice mañana: "Mire, yo a Ud., porque sí, le doy tal cosa." No, si la empresa quiere dar tal cosa, debe obtener la aprobación de la Corporación del Cobre, el informe de CODELCO y la aprobación del señor Ministro de Minería; porque de otra manera se nos escapan las empresas y no vamos a lograr mantener esa estructura uniforme ni llegar al ideal de un monto similar, guardando las proporciones y las características específicas de cada una. Así que, en cierta forma, es un control en relación con la posibilidad real de las empresas.

Se plantea a continuación la ayuda de CODELCO a ENAMI.

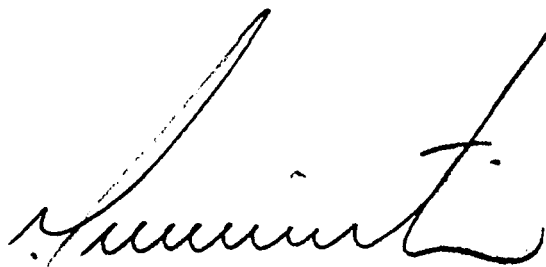
El señor Representante de CODELCO manifiesta que la Corporación del Cobre está gustosa de cooperar con ENAMI, pero, indudablemente, eso in

cede también en el tipo de cambio, porque ésta es una consecuencia. De dón de salen los fondos. El Estado tiene que sacar los fondos en alguna forma, ya sea del Ministerio de Hacienda directamente o a través de CODELCO. Agrega que no tienen inconveniente alguno en colaborar, siguiendo las instrucc - ciones del señor Ministro, pero necesitan que se considere en esta Comisión este impuesto para que puedan entregar los fondos a ENAMI en beneficio de los pequeños mineros. Informa que se está trabajando en eso.

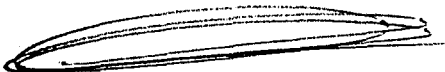
El señor Ministro de Minería hace presente que son 20 mil hom - bres que están esperando las tarifas. Son 275 millones mensuales por este año no más, y seguramente en octubre o noviembre va a bajar bastante la su ma. Se van a producir alrededor de 150 mil toneladas entre la mediana y la pequeña minería. Solicita se le autorice para fijar las nuevas tarifas.

Por ser una materia de orden social, la Junta acuerda acceder a lo solicitado, a pesar de que ENAMI no se financia.

--^se levanta la sesión siendo las 21 horas.



AUGUSTO PINOCHET UGARTE
General de Ejército
Presidente de la Junta de Gobierno



AUGUSTO LUTZ URZUA
General de Brigada
Secretario de la Junta de Gobierno