

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Titulo	Tamaño	Tiraje	Lectoría
16/09/2015	DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE)	5	2	EL PRECIO DE LOS RECORTES: PLANES DE RETIRO EN ESCONDIDA Y CODELCO SUMAN US\$ 279 MILLONES	27,85x26,80	30.000	42.230

PARA CERCA DE 3.000 TRABAJADORES ENTRE LAS DOS COMPAÑÍAS MINERAS MÁS IMPORTANTES DEL PAÍS

## El precio de los recortes: planes de retiro en Escondida y Codelco suman US\$ 279 millones

Las mayores provisiones de la estatal en el ítem de desvinculaciones están ligadas a la salida voluntaria en Chuquicamata. Además, fuera de ese plan contemplan provisiones por indemnizaciones de US\$ 829 millones.



En Codelco explican que los planes de egreso tienen como objetivo reducir costos e incrementar la productividad.

# 15%

aumentaron los costos de Escondida.

# US\$ 88,7 millones

es la provisión de Codelco por plan de retiro.

### LOS HITOS DE LAS MINERAS

Diciembre de 2012:

Se firma un convenio colectivo entre la administración de Chuquicamata y los tres sindicatos de la división que incluyó un plan de egresos programado voluntario para el periodo 2013-2016.

2013:

El convenio colectivo fija que en 2013 deberán acogerse al plan 471 trabajadores de la división Chuquicamata de Codelco. Para los años posteriores la división establecería el vector dotacional "conforme a las reales necesidades del negocio".

2015:

De acuerdo a fuentes no oficiales los empleados que deberían acogerse al plan de Codelco serían 480 y los inscritos irían entre 18 y 60, lo que no fue confirmado por la compañía.

En Escondida, durante febrero 1.014 empleados de la minera controlada por BHP Billiton se acogieron al plan de retiro propuesto por la firma.



Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Titulo	Tamaño	Tiraje	Lectoría
16/09/2015	DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE)	5	3	EL PRECIO DE LOS RECORTES: PLANES DE RETIRO EN ESCONDIDA Y CODELCO SUMAN US\$ 279 MILLONES	17,73x24,76	30.000	42.230

POR HERNÁN VARGAS S.

La "economía de guerra" en la que está inmersa la gran minería producto de la dramática disminución del precio del cobre ha llevado a las principales productoras en Chile a recortar personal o instaurar planes voluntarios de retiro.

Si bien estas medidas están orientadas a reducir gastos en el mediano plazo, sí tiene costos en el corto plazo, que se han evidenciado en los estados de resultados de empresas como Minera Escondida -controlada por BHP Billiton- y Codelco.

Estas dos compañías, que explican el 52% de la producción de cobre del país, suman por concepto de planes de desvinculación US\$ 279 millones, entre pagadas y provisionadas.

Para el caso de la mayor faena de cobre en el mundo, entre el 2 y 22 de febrero impulsó un plan de retiro voluntario para la faena que contaba a diciembre de 2014 contaba con 4.608 trabajadores, entre ejecutivos (206), supervisores y profesionales (1.238), operarios (3.093) y graduados (71).

De ese total, 1.014 se acogieron al beneficio, lo que tiene un costo de casi US\$ 190 millones. Al 30 de junio, Escondida ha hecho pagos por US\$ 135 millones.

Los costos para el primer semestre de la minera privada -excluidos costos financieros netos- fueron de US\$ 2.836 millones, lo que representa un incremento del 15% en comparación al mismo periodo del año anterior, de US\$ 2.456 millones. Este crecimiento, además del aumento en la producción, fue explicado en gran medida por los pagos a los trabajadores acogidos al plan de egreso.

### Los números de Codelco

En los estados financieros de Codelco explican que realizan programas de optimización operativa conducentes a reducir costos e incrementar productividades labora-

les, facilitados por la incorporación de nuevas tecnologías modernas o mejores prácticas de gestión, por lo que han establecido planes de retiro voluntario.

Entre estos se encuentran los de El Teniente y Chuquicamata. Las provisiones relacionadas a planes de desvinculaciones a junio de este año suman US\$ 88,7 millones, dividido en US\$ 23,1 millones de corto plazo y US\$ 65,6 millones de largo plazo.

La compañía explica en el documento que esta segunda cifra está asociada al término de negociación colectiva que sostuvo la administración de la división

durante diciembre de 2012 con los sindicatos.

De acuerdo este convenio, el denominado plan de egreso voluntario corresponde al periodo 2013-2016 y, según fuentes no oficiales, buscaba disminuir la dotación en 2.000 trabajadores por su traspaso a mina subterránea.

En 2013 el plan consideraba que debían acogerse 471 empleados de la división, mientras que para los años 2014, 2015 y 2016 "la división establecerá el vector dotacional (...) conforme a las reales necesidades del negocio".

Desde los sindicatos, dicen que para este año 480 son los emplea-

dos que deberían acogerse al plan, pero que sólo lo han hecho 18 trabajadores.

Las mismas fuentes de trabajadores señalan que ha disminuido el interés por inscribirse en este mecanismo porque este año quitaron beneficios adicionales que fueron entregados en 2013 y 2014, ciñéndose la nueva administración a lo establecido en el convenio colectivo.

### Aumentan provisiones

En los estados financieros de Codelco también provisionan las indemnizaciones futuras y planes de salud pactados post jubilación.

Al 30 de junio de este año, las reservas por indemnizaciones de años de servicio llegaban a US\$ 763 millones, dividido en US\$ 41,2 millones corrientes (corto plazo) y US\$ 721,8 millones en no corrientes (largo plazo).

Sin embargo, la proyección para el próximo año es al alza en este ítem. Según el documento, para 2016 las provisiones por indemnización de trabajadores alcanzarían US\$ 829,1 millones, es decir, un aumento de 8,8%.

A su vez, las provisiones por programas de salud -que contempla a trabajadores actuales y ex empleados- totalizan US\$ 468,9 millones al primer semestre de este año, lo que disminuiría a US\$ 450,9 millones a igual periodo de 2016 según calcula la firma.

