

<b>Medio</b>	América Economía
<b>Fecha</b>	12-03-2010
<b>Mención</b>	Columna de Juan Foxley, académico de la Facultad de Economía y Negocios de la UAH. Escribe sobre la productividad del país.



**Es urgente  
establecer  
sistemas de  
premios que  
promuevan la  
productividad.**

**R**ecién asumido el nuevo directorio de Codelco, todos deseamos que el nuevo régimen de gobierno corporativo traduzca su mayor independencia en un salto adelante en la productividad.

El desafío es grande. Pasa por aumentar la inversión en los usos más rentables y alinear los incentivos laborales con el interés del dueño, es decir, con el de todos nosotros, pero, claro, muy especialmente con el de los beneficiarios del gasto público.

Quién podría negar que la función objetivo de Codelco es maximizar el valor de la empresa. El problema es que dicho sólo eso, las utilidades que se originan en las bonanzas de precio del cobre y, a su turno, los menores costos netos derivados de altos precios de sus subproductos, pueden esconder mucha ineficiencia.

En particular, las relaciones laborales podrían empezar a girar hacia la configuración de un trabajador-rentista: si el cobre sube porque los chinos se urbanizan, los mineros podrían afirmar “nosotros aportamos más ahora”. Y si además sube el precio del molibdeno, podrían además decir “y producimos a costos netos menores”.

Obviamente, el punto es que las vacas gordas de precio poco tienen que ver con mejoras en la productividad ni en la disciplina laboral.

Así, y para alinear los intereses del dueño con el de sus trabajadores, se debe cambiar de raíz el sistema de bonos en Codelco. Vimos, por ejemplo, que al término de la huelga de trabajadores de Chuquicamata a principios de este año se acordó un reajuste de remuneraciones de un 4%, bonos por \$ 12,14 millones y préstamos subsidiados. Todo sin que se haya sabido de una contraparte de compromisos medibles de rendimiento y baja de costos atados al esfuerzo de los trabajadores.

Parece urgente entonces establecer sistemas de premios que promuevan más la productividad y menos la captura de rentas fiscales.

Por supuesto que las buenas prácticas de cualquier empresa moderna conducen a que los trabajadores participen en las utilidades de su empresa. En el caso de Codelco ha sido al menos curioso que el llamado “Bono de participación en las utilidades” no responda a criterios de productividad ni costos, sino al margen de renta circunstancial que resultare del exce-

so de precio internacional de exportación.

Ilustrativo en este aspecto es el mecanismo contenido en el punto 2.6 del contrato colectivo de los trabajadores de Codelco Norte 2007-2009. Funcionaba así: si el precio del cobre estaba entre US\$ 1 y US\$ 1,2 por libra, se repartía el 2% de las utilidades, pero si excedía US\$ 1,2 por libra se distribuían proporciones aún mayores. Éstas llegaban al 3% del total si el precio era mayor a US\$ 2,4 por libra. Peor aún. Cuesta creer que el contrato estableciera que incluso si el precio fuere menor a US\$ 1 por libra –con lo cual la empresa no cubre sus costos– el bono de “participación en las utilidades” estuviere asegurado (\$ 450.000).

Aparte de esta última anomalía, por cierto que el mecanismo de participación creciente y en función del precio externo, tiene dos defectos principales.

1. Centra el interés de los trabajadores en el precio externo, como lo haría un accionista-rentista que sigue la cotización de sus papeles en la bolsa. De esa manera, la productividad y la minimización de costos pasan a segundo plano.

2. Dadas la volatilidad del precio y la conocida inflexibilidad a la baja de los salarios,

es probable que los períodos de bonanza externa se reflejen en expectativas por capturar bonos a todo evento (como ya lo muestra la existencia del “bono por pérdidas” mencionado más arriba).

Lo anterior bastaría para calificar el régimen de compensaciones como contrario al interés del dueño y recomendar una reforma drástica que permita recuperar el esquema de renta variable como lo que es en cualquier empresa normal: un estímulo al aumento de productividad.

Hacer un cambio radical en los incentivos pasará por considerar un menor ingreso fiscal por una sola vez, destinable a indemnización justa a trabajadores redundantes. En paralelo, el nuevo directorio debería trazar un marco razonable para las futuras negociaciones colectivas donde el acento esté en los rendimientos físicos, no en factores exógenos de precio, ajenos al aporte de los trabajadores. ■