

INFORME DE MANUFACTURAS YARZA S.A. SOBRE EL
CONFLICTO GREMIAL DEL CUERO Y CALZADO
DE 1967

Desde el 27 de Marzo de 1967, aproximadamente 70 empresas del cuero y calzado en Chile afrontan una huelga que a la fecha supera los 3 meses de duración.

Manufacturas Yarza S.A., logró el 27 de Marzo un avenimiento con su sindicato, lo que le ha permitido trabajar normalmente y marginarse de las consecuencias del conflicto nacional.

Se ha pretendido mezclar a Manufacturas Yarza S.A. como interesada en mantener el conflicto nacional, hecho que es infectivo y tendencioso.

Las causas de la huelga nacional, el avenimiento de Manufacturas Yarza S.A. y la independencia de nuestra empresa respecto a las negociaciones nacionales, se explican a través del presente memorandum.

10.- ANTECEDENTES PRELIMINARES:

Las industria del cuero y calzado, se encuentra en Chile afiliada a través de 2 asociaciones (del Calzado y de Curtidores), que se agrupan en la Cámara del Cuero.

Los sindicatos de las industrias respectivas, conforman una federación nacional denominada Fonacc.

Aunque no todas las empresas pertenecen a las asociaciones mencionadas, ni todos los sindicatos del gremio están afiliados a la Fonacc, se puede afirmar que tanto la institución patronal como la federación gremial representan la mayoría de ambos sectores.

Hace aproximadamente 12 años, se conformó un mecanismo denominado Convenio Colectivo que equivale a un contrato o acta de avenimiento que determinaba las condiciones de trabajo que regirían para todas las empresas de la Cámara del Cuero, así como los sindicatos afiliados a la Fonacc.

Simultáneamente a la creación del Convenio Colectivo se organizó una institución de aparente carácter previsional, denominada Fondo de Indemnización de la Industria del Cuero y Calzado.

Los patronos imponen mensualmente a este organismo un porcentaje de los salarios pagados, aporte que se destina parcialmente a reserva de un fondo de indemnización, destinándose el saldo a beneficios sociales, que se distribuyen en diversas épocas del año de trabajo.

El Fondo, no solo opera como institución previsional, sino que a través de distintas comisiones se encarga durante el año de solucionar conflictos producidos por interpretaciones del Convenio Colectivo, y tiene además una activa participación en la negociación del convenio anual que afecta a las partes integrantes.

El Fondo opera de hecho, aunque nunca ha tenido personalidad jurídica.

En su administración interviene el Consejo, integrado por igual número de representantes patronales y obreros. Completa este Consejo, el presidente de la institución, persona independiente de las partes antes mencionadas.

Normalmente, durante los años en que el Fondo ha operado en los conflictos anuales, el procedimiento ha sido el siguiente:

guiente:

- a) La Federación presenta a través de sus sindicatos, un pliego de peticiones que comprende las demandas económicas y mejoramiento social que estima necesario para el personal que la integra. Este pliego igual para cada empresa, es discutido a través de la Cámara del Cuero en conversaciones directas con los representantes de la Federación.
- b) Fracasadas las conversaciones directas, hecho que ocurre normalmente todos los años, las partes acuerdan entregar el conflicto a las comisiones mediadoras del Fondo, comisiones que equivalen a las juntas de conciliación.

Después de un plazo pre-determinado, si no se ha logrado un acuerdo en las comisiones mediadoras, las partes afectadas entregan el conflicto para su solución al tribunal arbitral del Fondo.

- c) El tribunal arbitral está integrado por un representante patronal, un representante obrero y el presidente del fondo.

Es fácil comprender que la decisión de arbitraje recae básicamente en el presidente del Fondo, ya que los otros miembros del tribunal, por ser partes implicadas en el conflicto, generalmente no concuerdan en las decisiones arbitrales y participan casi meramente en un carácter asesor.

Desde el año 1965, el sector patronal ha demostrado una seria preocupación por la falta de personalidad jurídica del Fondo y la excesiva trascendencia que tiene la intervención del presidente en la solución de los conflictos anuales.

En nuestra opinión personal, estos dos factores son efectivos, aunque el sector patronal no puede desconocer que le ha cabido una importante responsabilidad al permitir durante 12 años que esta situación exista.

Por otra parte, si bien es cierto que las decisiones están entregadas casi de hecho a una sola persona, no puede desconocerse que el sistema ha permitido que desde su formación, en 12 años de emplearlo, un gremio que comprende aproximadamente 70 empresas y 10.000 obreros haya solucionado sus conflictos anuales sin recurrir a la huelga.

29.- CONFLICTO 1967:

La Federación presentó al igual que otros años, en Diciembre de 1966 un pliego de peticiones a la Cámara del Cuero.

Entendemos que este pliego fue discutido por las partes de acuerdo a los procedimientos habituales ya expuestos, deteniéndose al terminar las gestiones de las comisiones mediadoras, debido a que en 1967 el sector patronal se negó a entregar el conflicto al arbitraje.

Al producirse esta situación y al no mediar un acuerdo entre la Cámara y Fonaco, para reemplazar el mecanismo habitual del tribunal tripartito, de hecho se abrieron las posibilidades para que cada empresa quedara en libertad de negociar su convenio en forma directa.

Nuestra empresa se retiró de la Asociación de Fabricantes de Calzado a comienzos de 1966 por estimar que los procedimientos de representación no eran adecuados y que en consecuencia las políticas adoptadas por la Asociación, no se identificaban con

los intereses comunes, sino que reflejaban la presión o conveniencia de los grupos minoritarios que controlaban el directorio.

Sin embargo, mantenemos nuestra participación en el Fondo de Indemnización y nuestro convenio colectivo se rige por los acuerdos nacionales.

Desde un principio, estimamos que el conflicto de 1967 tenía un carácter exclusivamente económico y que la actitud de la asociación patronal de condicionar la solución del pliego a una reestructuración del Fondo y los mecanismos del Convenio Colectivo, era inoportuno y peligroso.

El planteamiento de la Asociación introdujo en las discusiones una materia ajena al pliego de peticiones, llevando la negociación inevitablemente a un punto que produciría una huelga.

Manufactures Varza S.A., no podía afrontar una huelga de duración imprevisible, por las graves consecuencias económicas que esta ocasionaría, consecuencias que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- 1.- Los costos fijos de operación de esta empresa ascienden a E^o 60.000.- semanales. Un mes de huelga produciría una pérdida efectiva de E^o... 240.000.- y dos meses elevarían esta cifra a E^o 480.000.-
- 2.- En Octubre de 1966, comprometimos inversiones de maquinarias y equipos por un total de E^o 2.300.000.- Esta inversión era parte de un plan destinado a elevar la producción actual de 500.000. pares anuales a 700.000 pares anuales, aumentando el empleo de 600 obreros que actualmente ocupamos a 800 obreros para 1968.

Elevaríamos nuestra participación en la producción nacional de un 3,4% (porcentaje actual) a un 4,8% en 1968.

Del total mencionado E^o 800.000.- tendrían que cancelarse en 1967. Era imposible financiar estos compromisos si no manteníamos la empresa en marcha.

39. 3.- La empresa opera en Línea de Crédito desde 1965. La huelga acarrearía un desfase en nuestro financiamiento, por la interrupción de nuestros ingresos rompiendo nuestra planificación financiera.
- 4.- Nuestros compromisos de compra, en cuanto a insumos se refiere, se basan en planes determinados con bastante anticipación, lo que significa que aun en huelga tendríamos que afrontar el pago de las materias primas contratadas para la marcha normal de nuestra producción. Muchas de estas materias primas correspondían a artículos propios de la estación de invierno de 1967. En caso de una huelga inmovilizaríamos un capital hasta 1968, restándonos recursos productivos para el resto de 1967.

El 27 de Marzo se nos informó que a partir del 28 se iniciaba un movimiento huelguístico indefinido que afectaría a todas las empresas y sindicatos incluidos en el conflicto.

Estando en desacuerdo con la política de la Asociación, consultamos a nuestro sindicato, qué posibilidades existían de buscar un entendimiento directo.

El sindicato que veía con temor su participación en la huelga, se interesó de inmediato y obtuvo que la Federación desplazara a Talca a un dirigente, con poderes para negociar un avenimiento.

De las conversaciones con nuestro sindicato, en las cuales participó el mencionado dirigente, don Ernesto Miranda, llegamos a un punto en que el conflicto se arreglaba sólo con un 30%

de reajusta.

Convencidos que nuestro sindicato buscaría la presión de la huelga, en caso que sus demandas económicas no fueran satisfechas, tuvimos que medir los alcances del 30% con razones también económicas.

En 1966, el costo de mano de obra fue de ₡ 4.000.000.= incluyendo en esta cifra leyes sociales y regalías contra-tuales.

El 30% ascendía a ₡ 1.200.000.= anuales.

Estimamos que se aceptaría cargar a costos un 20% de reajuste, porcentaje muy cercano al 100% de la variación del índice de precios al consumidor de 1966. El 10% restante representaba ₡ 400.000.= por todo el año 1967.

Si los gastos generales de un mes de conflicto nos ocasionarían una pérdida de ₡ 240.000.=, bien podíamos cargar a utilidades un 5% del reajuste que sólo representaba para 1967 ₡ 200.000.=

Faltaba financiar sólo la diferencia del 25 al 30% que también ascendía a ₡ 200.000.=

Nuestra producción normal es de 40.000 pares mensuales y por lo tanto el costo por par concepto de gastos generales fijos es de ₡ 6.=

Si lográbamos aumentar la producción a 43.000 pares mensuales (8%), rebajaríamos el costo de gastos generales fijos de ₡ 6.= por par a ₡ 5,50.

La economía de ₡ 0,50 par multiplicada por 350.000 pares que fabricaríamos de Mayo a Diciembre, nos daba un volumen de ₡ 175.000.= que financiaban casi en su totalidad el mayor costo antes mencionado.

Este aumento de producción era vital para poder pactar en el porcentaje impuesto por nuestro sindicato.

Nuestra empresa está trabajando a pleno empleo y no era posible lograr aumentos de producción de no mediar un aumento en la jornada de trabajo.

Por esta razón supeditamos el aceptar el porcentaje del 30% a que nuestro sindicato se comprometiera a trabajar 4,5 horas semanales sobre las 48 horas jornada normal.

Nuestro costo unitario de mano de obra a nivel de 1967 iba a ser ₡ 10.= De pagarse las horas extras pactadas, con 50% de recargo, el costo de mano de obra aumentaba para el zapato producido en jornada adicional, en ₡ 5.= por par, cifra que superaba las utilidades unitarias en ₡ 2.= haciendo impracticable esta solución.

Por eso, determinamos claramente que no pagaríamos 50% de recargo por las horas extras y que este derecho que legalmente correspondía se entendería pagado dentro de la negociación pactada.

Al firmarse el Acta, el señor Miranda pidió que se desglosara el compromiso de las 4 1/2 horas llevándolo a un acta específica que se firmaría como complementaria.

Esta petición fue aceptada por nosotros en el deseo de no entorpecer el posible arreglo, y dado que se variaba en

absoluto el fondo de la negociación.

Previamente consultamos a la Inspección del Trabajo de Talca, si podíamos celebrar el avenimiento en la forma explicada. Se nos confirmó que podíamos realizarlo en tales términos.

Con el fin de dejar en claro que el 30% de reajuste no rompía la política del Gobierno, se especificó que sólo un 20% de reajuste sería con cargo a costos y un 10% se cargaría a utilidades.

El mismo día hicimos entrega a la Inspección del Trabajo de nuestras actas de avenimiento, para que dicha repartición estuviera informada en detalle de la misma.

Dos días después una importante empresa del país, Calzados Gacel S.A., que a esa fecha se encontraba ya en huelga, solicitó le hicieramos llegar nuestra acta de avenimiento, para estudiar si podían convenir un arreglo en las mismas condiciones. Le hicimos llegar de inmediato el Acta principal y la complementaria y sostuvimos posteriormente una larga conversación explicándoles la correcta interpretación de nuestro convenio.

Hacemos presente lo relacionado con la información proporcionada a Calzados Gacel, en descargo de las críticas que se nos hicieron de haber mantenido oculta nuestra fórmula de avenimiento y no haber colaborado con los miembros de la asociación que estaban afectados por la huelga.

La firma Gacel, es miembro activo de la Asociación, y habiéndola proporcionado todos los antecedentes a las 48 horas de iniciada la huelga, no parece lógico que ella no haya hecho entrega de estos antecedentes al sector patronal del cual formaba parte, sector que nos hizo duros cargos respecto a lo que ellos llamaron nuestra deslealtad empresarial.

Habiendo además entregado a la Inspección del Trabajo de Talca, copias firmadas de nuestras actas de avenimiento, mal podíamos pensar que el funcionario del Ministerio del Trabajo que había tomado a su cargo este conflicto, desconociera los términos en que nuestra empresa había logrado un avenimiento.

Por las explicaciones que nos han hecho llegar informantes del Ministerio del Trabajo, el señor Ernesto Miranda no hizo llegar a la Federación el Acta complementaria y dicha Federación presionó al sector patronal para que este pagara un 30% de reajuste, basándose en el acta principal firmada por nuestra empresa.

Este porcentaje era imposible financiarlo si no intervenían los factores que lo complementaban y la parte patronal se resistió a convenir un arreglo.

Después de un tiempo, no sabemos por que conducto, apareció el acta complementaria y tanto la parte patronal, como el Ministerio del Trabajo juzgaron que nuestra empresa había planeado en combinación con la Federación y el presidente del fondo, que nos permitieran trabajar mientras la industria estaba en huelga dándole a la Federación una palanca de apoyo para negociar un reajuste desmesurado a nivel nacional.

Esta apreciación fue totalmente precipitada e injusta porque nuestro avenimiento fue independiente y claro y como explicamos, los términos del mismo nunca fueron ocultados a las autoridades del trabajo ni a los miembros de la asociación que se interesaron por conocerla. Recibimos fuertes ataques patronales en la comisión investigadora de la Cámara de Diputados y fuimos víctimas de publicaciones de prensa en que se nos hacía aparecer coludidos con la Federación y el Fondo, engañando tanto a nuestro sindicato, como a los obreros en huelga.

Sin ser nuestro deseo, nos vimos forzados a contestar las publicaciones, defendiendo la honradez con que habíamos negociado nuestro avenimiento y la independencia absoluta de nuestra empresa respecto a los fines o intereses de la Federación y el Fondo.

Mientras tanto, la parte patronal había analizado los alcances del Acta complementaria y de buena o mala fe, aplicaba un razonamiento falso al interpretar que el 8% de aumento de producción no se pagaba disminuyendo el porcentaje de reajuste a un 22%. Descartando el 50% no pagado del 8% extraordinario, cifra que ascendía a un 4% trataba de demostrar que el reajuste definitivo era sólo de un 18%.

La Federación muy fácilmente convenció que el 8% de aumento de producción era pagado, quedando sólo en discusión el 50% relativo a las horas extraordinarias. Don Ernesto Miranda cometió un nuevo error de actuación al afirmar que el pacto consideraba pagar con 50% de recargo las horas extras, a pesar de que en el punto 4º del Acta Complementaria se establece claramente que no se pagaría este recargo considerándose el derecho legal comprendido en el reajuste total.

Estas discusiones, movieron al Ministerio del Trabajo a consultarnos a través de la Inspección local si efectivamente cancelábamos o no el 50%. Manifestamos que no lo cancelábamos y recordamos que la Inspección ya sabía de esta situación por haber sido consultada antes de la firma del Acta y por haberse esclarecido en el punto 4º del Acta Complementaria, documento que estaba en los archivos de la Inspección desde el día 27 de Marzo de 1967.

El Ministerio del Trabajo ordenó a la Inspección que se hiciera una fuerte presión con amenaza de multa si no cancelábamos con 50% de recargo. Como esta imposición originaba un perjuicio económico mayor que la ventaja de aumento de producción, tuvimos que suspender el pacto del acta complementaria en vista que el inspector de Talca Sr. Benavides afirmó en nuestras oficinas, que mientras no se derogara el Acta Complementaria, teníamos que trabajar todo el año las 4 1/2 horas semanales y cancelarlas con 50% de recargo.

Firmamos con nuestro sindicato, un acta de acuerdo el día 31 de Mayo de 1967, dejando sin efecto el Acta Complementaria. Cancelamos el 50% de recargo por las 3 semanas en que había alcanzado a operar el sistema de jornada extraordinaria.

Intertanto, el Ministro del Trabajo se había hecho cargo de la negociación y el día 1º de Junio pactó en principio con las partes en conflicto una fórmula de arreglo basada en la nuestra, que contemplaba un 30% de reajuste, con obligación de trabajar 4 1/2 horas semanales sin recargo.

Nuestro sindicato hizo llegar el mismo día 1º de Junio, copia del Acta nuestra de acuerdo a su Federación, y ésta el día 2 de Junio se la presentó al señor Ministro del Trabajo, manifestándole que no podía pactar el Acta Nacional con 4 1/2 horas de jornada extra si Verza había cedido a su derecho de imponer este aumento.

Como los patronos tampoco podían pagar el 30% de no existir el aumento de jornada, las conversaciones se rompieron y el conflicto quedó en los mismos términos de impasse.

La coincidencia de nuestra ruptura del Acta Complementaria y la perturbación que esta medida causó en el arreglo nacional, se interpretó nuevamente como una maniobra destinada a mantener al gremio en huelga.

39.- MEDIDAS ADOPTADAS CONTRA MANUFACTURAS YARZA S.A.

De acuerdo con lo expuesto, nuestra empresa apareció confabulada entorpeciendo y destruyendo la negociación de un conflicto de enorme trascendencia.

Aunque a nuestro entender, este juicio era injusto, la información que el sector patronal permanentemente presentaba en contra nuestra y las coincidencias ya relatadas indujeron al Ministro del Trabajo a formarse el mismo criterio.

Se instruyó a la Inspección del Trabajo de Talca una inspección fiscalizadora destinada a encontrar alguna falta de nuestra empresa en el cumplimiento de las leyes del trabajo, tanto de empleados como de obreros, con el fin de aplicarnos por esta causa las sanciones máximas que contempla la ley.

Por otra parte se instruyó al Banco del Estado para que bloqueara nuestra Línea de Crédito asfixiando nuestro financiamiento.

El Servicio de Seguro Social, también se presentó en nuestra industria con el fin de realizar una fiscalización.

La primera y tercera medida mencionada, poco afectaba a nuestra empresa, ya que somos cumplidores de nuestras obligaciones.

La medida adoptada en el Banco del Estado era de gravísimas consecuencias ya que en esta institución financiera \$ 1.000.000.- de un total de \$ 4.000.000.- a que asciende nuestra Línea. Al disminuir nuestras disponibilidades, sin previo aviso, en el aporte que normalmente entregaba el Banco del Estado, nuestra situación financiera era extremadamente aflictiva.

Convencidos de la razón que nos empujaba y desaosos de clarificar nuestra actuación, solicitamos al senador don Patricio Aylwin una entrevista de la cual surgió inmediatamente un contacto con don William Thayer, quien escuchó nuestras explicaciones, presentó las consultas que estimó necesarias y nos pidió que eleváramos oficialmente la consulta solicitando un pronunciamiento que confirmara si el régimen de trabajar 4 1/2 horas semanales extra, se podía llevar a cabo sin la obligación del recargo del 50%.

Al señor Ministro del Trabajo, le pareció de enorme trascendencia el haber logrado que una empresa y un sindicato coincidieran en acordar un aumento de jornada, destinado a financiar parte de un reajuste que al no ser cargado, a costos, no tendría alcances inflacionarios.

Por otra parte, se estimó también de gran importancia el haber logrado con este sistema un aumento de renta para el personal de cerca de un 42% en relación a los niveles de 1966, según se explicó al señor Ministro, por los alcances que tiene el aumento de producción.

De no celebrarse la jornada extraordinaria, el aumento de producción difícilmente se realice, el nivel de rentas del personal se limita a un mejoramiento del 30% solamente y la empresa afronta serias dificultades para soportar este reajuste.

Insistimos en que las reuniones celebradas con el señor Ministro del Trabajo dejaron muy en claro cual había sido nuestra actuación. Sin embargo, y pese a que él fue extraordinariamente cordial y deferente, nos quedó la preocupación de que otros personajes, tanto del sector público como privado, habiendo recibido información negativa de nuestra empresa, mantengan ese criterio por career

de antecedentes completos del problema comentado.

Por esta razón, obtuvimos que el señor Ministro del Interior don Bernardo Leyton, el viernes 16 de Junio nos concediera una entrevista durante la cual en forma muy breve explicamos nuestra posición independiente y los alcances de nuestro avenimiento.

40.- POLITICA DE MANUFACTURAS YARZA S.A.

Nuestra empresa ha colaborado lealmente con los planes de desarrollo del Supremo Gobierno.

La labor realizada desde 1964 se ha mantenido en silencio, aunque estimamos necesario exponerla en esta oportunidad, como prueba del aporte hacia la economía nacional y la confianza nuestra respecto a dichos planes.

Esta labor, la resumimos en: creación de fuentes de empleo, aumento de producción física, inversiones de activos fijos, identificación con política crediticia, cumplimiento tributario y acción social.

Creación de fuentes de empleo:

	<u>Obreros</u>	<u>Empleados</u>	<u>Total</u>	<u>Indice</u>
1964	440	48	488	100
1965	479	55	534	109
1966	567	60	627	128
1967	650	60	710	145
1968	800	60	860	176

Aumentos de producción física: (en miles de unidades)

	<u>CALZADO</u>		<u>SUELA</u>		<u>CUEROS</u>	
	<u>PARES</u>	<u>INDICE</u>	<u>KILOS</u>	<u>INDICE</u>	<u>PIES</u>	<u>INDICE</u>
1964	319	100	196	100	920	100
1965	380	119	229	117	1089	119
1966	447	141	261	133	1.317	143
1967	500	157	300	153	1.400	152
1968	700	219	400	204	1.850	202

Inversiones de Activos fijos: (en moneda constante de 1966)

	<u>Inversiones</u>	<u>Indice</u>
1964	182.000	100
1965	740.000	407
1966	834.000	458
1967	2.300.000	1.260
1968	1.400.000	770

Identificación con Política crediticia:

Fuimos la tercera empresa de Chile y la primera en provincias que se integró al sistema de Línea de Crédito según presupuesto de Caja.

Esta modalidad implica entregar a los organismos bancarios y al Banco Central de Chile, todos los antecedentes que conforman el presupuesto global de operación, informando detalladamente de las características de la empresa acogida.

A pesar de la resistencia que el sistema mismo encontró en los comienzos, nosotros lo adoptamos por estimarlo de enorme importancia y dado que nada teníamos que ocultar de nuestras operaciones.

Desde esa fecha hasta el presente, nos convertimos en propagandistas fervorosos de la Línea y colaboradores de todos los interesados que han solicitado nuestra ayuda para interpretarlo.

En nuestras memorias anuales se ha hecho especial mención de la importancia que ha tenido este sistema en la realización de nuestros planes de expansión.

Cumplimiento tributario:

Manufacturas Varza S.A., cumple fielmente sus obligaciones tributarias. Nuestros aportes no admiten comparación con NINGUNA EMPRESA DEL CUERO Y DEL CALZADO DE CHILE EN PROPORCION A CAPITAL Y VENTAS, según se demuestra a continuación: (en moneda constante 1966)

	IMPUESTOS TOTALES PAGADOS (incluyendo retención y compra-ventas)		IMPUESTOS DE 1a. CATEG. PAGADOS	
	VALORES	INDICE	VALORES	INDICE
1964	° 935.000.=	100	280.000.=	100
1965	1.370.000.=	147	545.000.=	194
1966	1.870.000.=	200	567.000.=	202
1967				
1968				

El capital y reservas de Manufacturas Varza S.A. el 30 de Noviembre de 1966, ascendía a ° 6.897.000.= El total de impuestos enterados representó el 27% de este capital y el impuesto de la categoría, pese a aplicarse tasa rebajada por aumento de producción, ascendió a más o menos el 8,2% sobre el patrimonio total.

Acción social:

Nuestro convenio colectivo, sea por niveles de renta o regalías sociales, siempre ha sido significativamente mayor a las condiciones del resto del sector patronal del calzado en Chile.

Independientemente de él, sin compromiso escrito y por iniciativa patronal nuestro personal dispone de un fondo que actúa como banco para financiar las necesidades de auxilio o de capitalización que requieren los miembros del sector obrero.

Este fondo que se formó con un aporte de la empresa, se administra sin nuestra intervención y cuenta actualmente con un capital de aproximadamente ° 75.000.=

La empresa inició en 1965 un sistema de becas que de seis favorecidos al comienzo, cuenta en la actualidad con 18 alumnos hijos de operarios estudiando humanidades, siendo los planes futuros el otorgar estas becas aun para carreras profesionales.

Nuestro sindicato, por iniciativa de la empresa y apoyado económicamente por ella, construyó en 1966 una sede social que es orgullo para la ciudad. Esta obra de 1.000 m2 techados, cuenta con un gimnasio, salas de clases, dependencias para las distintas comisiones y recinto para el economato.

También por sugerencia nuestra, con apoyo económico y colaboración de asesoría, en Diciembre de 1966 se inauguró un economato de consumo de enorme trascendencia para el presupuesto familiar del personal.

En 1966, nuestra empresa terminó la construcción de 6 casas, con un total de 720 m2 construidos, destinadas al viviendas del personal de empleados. Con estas completamos 8 casas distribuidas en este sector.

Manufacturas Yarza S.A. ha entendido que su misión como empresa debe ser eminentemente dinámica y que una parte importante de los beneficios producidos deben destinarse a mejorar las condiciones de quienes colaboran con ella.

Presentamos los antecedentes de aumento de empleo, producción, inversiones y obras de acción social, para demostrar con cifras indiscutibles que nuestro aporte a los planes nacionales no se inician a partir de este momento, sino que hemos colaborado desde 1964 cuando muchos desconfiaban del futuro.

Más cómodo habría sido mantenernos en una posición de expectativa, aplicar las utilidades a reducir nuestro pasivo o distribuir las entre los socios, no hacer inversiones comprometedoras ni aumentar el personal empleado, aumento que como es lógico crea mayores responsabilidades sociales y problemas administrativos de más difícil solución.

59.- ACCION FUTURA

Como explicamos anteriormente, los cargos que se hicieron en contra de nuestra empresa, motivaron entre otras cosas la suspensión de los créditos que teníamos en el Banco del Estado de Chile.

Esta medida ocasionará indudablemente una paralización inmediata de nuestros planes de expansión.

Nuestra empresa demorará más de 2 años en capitalizar los recursos suficientes para afrontar con fuerzas propias, los aumentos de producción que considerábamos factibles realizar en 1968.

El aumento de personal empleado estimado entre 1967 y 1968 en un mínimo de 150 personas, solo será posible realizarlo en 1970 siempre que continuemos con estos proyectos.

El plan de inversiones para 1968 por \$ 1.400.000 destinado a integrar a la empresa una planta de elaboración de artículos de caucho, queda virtualmente descartado.

No comentamos acerca de las medidas adoptadas por estimar que ellas son de responsabilidad de quienes las aplicaron.

Nuestros procedimientos han sido siempre rectos y honrados, la paralización de nuestros planes lamentablemente gravitará en la economía de la región en forma principal por la no creación de 150 plazas de trabajo que equivalen a un grupo familiar de no menos de 500 personas y en segundo término en la economía del país por la menor producción de calzado de que dispondrá el mercado y la consiguiente disminución de ingresos fiscales por distintas tributaciones.

MANUFACTURAS YARZA S.A.

TALCA, 20 de Junio de 1967

RESUMEN

- 1.- El Fondo y el Convenio Colectivo, son a criterio de Varza, instituciones convenientes.
- 2.- La perfección de las mismas debe realizarse en otra oportunidad planeando con los organismos del trabajo la política adecuada.
- 3.- El conflicto 1967 tenía un fundamento exclusivamente económico
- 4.- Varza no podía afrontar una huelga.
- 5.- El reajuste del 30% no rompe la política de salarios del Gobierno.
- 6.- El convenio de Varza se logró financiarlo con una distribución de utilidades y un aumento de productividad.
- 7.- Varza informó oportunamente a las autoridades del trabajo inmediatamente de logrado su avenimiento (Inspección Provincial del Trabajo).
- 8.- Un importante miembro de la Asociación de Fabricantes, conoció detalladamente el acta de Varza, a las 48 horas de ser esta firmada.
- 9.- El compromiso de jornada adicional, (acta complementaria), fue pactado de buena fe y previa consulta afirmativa de la Inspección del Trabajo de Talca.
- 10.- Varza no se puso en contacto con las autoridades del trabajo hasta el 6 de Junio, porque nunca se le requirió hacerlo.
- 11.- Hasta el 6 de Junio, Varza desconocía la trascendencia que nuestro convenio tenía en las negociaciones del convenio nacional.
- 12.- Varza se acercó al Ministerio del Trabajo para aportar todos los antecedentes necesarios y colaborar de esta forma en la solución del conflicto nacional.
- 13.- Varza ha aportado como empresa su apoyo a los planes económicos del Gobierno desde 1964.
- 14.- Varza cumple fielmente las obligaciones legales de tipo laboral o tributario, en cuantía superior a cualquier otra empresa del cuero y calzado de Chile.
- 15.- Varza enfrenta la suspensión de los créditos que otorgaba el Banco del Estado de Chile.
- 16.- Esta disminución crediticia, postergará de inmediato los aumentos de producción consultados para 1967 y 1968, dejándose sin efecto la creación de 150 plazas de trabajo.
- 17.- Por la misma razón se anularán los planes de inversión de \$ 1.400.000.- que estaba previstos para 1968.

TALCA, 20 de Junio de 1967