

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Desempeño laboral

Nuestros trabajadores

Para enfrentar los actuales y futuros desafíos en Codelco estamos desarrollando un proceso de cambio tanto de la empresa como de la gestión de las personas, basado en competencias en el ámbito organizacional, la institucionalidad cultural y nuevas tecnologías e innovación. Siendo la igualdad de oportunidades, la diversidad y la equidad de género principios irrenunciables en nuestra empresa.

G4-HR5 G4-HR6

Codelco cuenta con un Código de Conducta de Negocios que establece, entre otros aspectos, que los trabajadores de la Corporación deben respetar todas las normas legales, tanto nacionales como internacionales, que regulen o digan relación con la prohibición de utilizar mano de obra forzada o coercitiva, o la explotación del trabajo infantil, adhiriendo a los principios establecidos en la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

En agosto de 2015 entró en vigencia la Política de Gestión de las Personas, aprobada por el directorio. La que tienen por orientación estratégica facilitar la adquisición de un nuevo estándar productivo y organizacional, promoviendo el trabajo en equipo en función del negocio.

Con esta mira, hemos relevado los siguientes ámbitos de acción:

- Las personas son el centro de nuestra gestión organizacional y de relaciones laborales.
- La igualdad de oportunidades, la diversidad y la equidad de género son principios irrenunciables.

- Promovemos el desempeño y la productividad de nuestra dotación a través del mérito, la excelencia en los procesos, en la operación y en los resultados de la empresa.
- Fomentamos relaciones laborales participativas, un ambiente de trabajo en equipo, sobre la base del diálogo, la confianza, la transparencia, la responsabilidad y la conciliación de la actividad laboral con la calidad de la vida de las personas que trabajan en Codelco.
- Las competencias requeridas por la minería del futuro, tanto en el ámbito organizacional como en la institucionalidad cultural y en las nuevas tecnologías e innovación, son dimensiones clave del proceso de cambio de la empresa y de la gestión de las personas.

G4-10

Las personas que trabajan en Codelco son profesionales, operadores, profesionales y ejecutivo comprometidos con un desempeño eficiente y responsable en cada uno de los puestos de trabajo ofrecidos.

Al 31 de diciembre del 2015, la dotación propia alcanzó a 19.117 trabajadores y trabajadoras (contratos indefinidos más temporales), lo que representa un 0,2% mayor que al mismo período de 2014, alcanzando un 8,9% de mujeres en nuestra dotación propia. Respecto de la dotación de empresas contratistas esta alcanza 46.348 personas de divisiones y proyectos.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Dotación Codelco

	2014 (al 31 de dic.)	2015 (al 31 de dic.)
Dotación indefinida		
Ejecutivos / Administración superior	301	265
Profesionales / Supervisores	3.927	3.907
Operarios / Administrativos	13.916	13.930
Sub total dotación indefinida	18.144	18.102
Dotación temporal	934	1.015
Total dotación	19.078	19.117

G4-LA6

El promedio anual de ausentismo en Codelco llegó a 3.8% en 2015. Esta tasa considera el ausentismo del periodo, de todos los trabajadores con contrato indefinido, los operarios administrativos y de servicio.

La tasa de ausentismo considera los casos no justificados conocidos comúnmente como fallas o abandonos y las situaciones de ausentismo justificado donde se encuentran las licencias médicas, accidentes, enfermedades profesionales y permisos. Los casos justificados corresponden a diversas razones como por ejemplo: licencia por enfermedad o accidentes y/o permisos de pre y post natal, matrimonio, fallecimiento, entre otros.

Dotación propia por división

	2014 (al 31 de dic.)	2015 (al 31 de dic.)
División		
Chuquimata	6.214	6.342
Radomiro Tomic	1.237	1.287
Ministro Hales	790	772
Gabriela Mistral	527	566
Salvador	1.445	1.352
Andina	1.648	1.699
El Teniente	4.921	4.750
Ventanas	974	953
Casa Matriz	503	522
Vicepresidencia de Proyectos	819	874
Total	19.078	19.117

G4-LA12

En lo que respecta a la distribución etaria de los órganos de gobierno, tanto hombres como mujeres tienen entre 30 y 50 años. La administración superior está integrada sólo por hombres, que en su mayoría tienen más de 50 años.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI



Dotación según género y rango de edad 2015

		Edad			Total	% según género
		X<30	30<=X<=50	50<X		
Mujer	Administración superior	0	0	0	0	0
	Ejecutivos	0	19	6	25	1,47
	No ejecutivos	234	1.121	326	1.681	98,53
Sub total mujeres		234	1.140	332	1706	8,92
Hombre	Administración superior	0	0	20	20	0,11
	Ejecutivos	0	100	120	220	1,26
	No ejecutivos	1.572	9.321	6.278	17.171	98,62
Sub total hombres		1572	9.421	6.418	17.411	91,08
Dotación propia total		1.806	10.561	6.750	19.117	100

La administración superior no considera al Directorio

Rotación laboral

G4-LA1

Nuestras nuevas contrataciones en el periodo 2015 se concentraron en personas de edad entre 30 y 50 años en la mayoría de las divisiones. Chuquicamata fue la división con mayor número de nuevas contrataciones con un total de 329 personas de las cuales 270 son hombres y 59 corresponden a mujeres.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Nuevas contrataciones enero-diciembre 2015

División	Género	X<30	30<=X<=50	50<X	Total
Chuquicamata	Femenino	24	31	4	59
	Masculino	118	131	21	270
	Total de nuevas contrataciones	142	162	25	329
Radomiro Tomic	Femenino	2	3	0	5
	Masculino	6	41	6	53
	Total de nuevas contrataciones	8	44	6	58
Ministro Hales	Femenino	1	1	0	2
	Masculino	2	17	11	30
	Total de nuevas contrataciones	3	18	11	32
Gabriela Mistral	Femenino	1	9	0	10
	Masculino	5	39	3	47
	Total de nuevas contrataciones	6	48	3	57
Salvador	Femenino	1	2	1	4
	Masculino	20	38	5	63
	Total de nuevas contrataciones	21	40	6	67
Andina	Femenino	6	2	0	8
	Masculino	59	16	1	76
	Total de nuevas contrataciones	65	18	1	84

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

...Nuevas contrataciones enero-diciembre 2015

Ventanas	Femenino	5	0	0	5
	Masculino	14	5	1	20
	Total de nuevas contrataciones	19	5	1	25
El Teniente	Femenino	3	3	0	6
	Masculino	70	86	1	157
	Total de nuevas contrataciones	73	89	1	163
Casa Matriz	Femenino	6	11	2	19
	Masculino	4	20	22	46
	Total de nuevas contrataciones	10	31	24	65
Vicepresidencia de Proyectos (VP)	Femenino	0	24	4	28
	Masculino	6	92	47	145
	Total de nuevas contrataciones	6	116	51	173



Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

A continuación se presenta la rotación de Codelco por rango etario y género para cada división, destacando que la Corporación tuvo una rotación total de un 5,8%.

Rotación por rango de edad y género (enero a diciembre 2015)						
Divisiones	Rangos de Edad			Género		Total
	X<30	30<=X<=50	50<X	Masculino	Femenino	
Chuquicamata	28,20%	4,10%	4,40%	5,10%	7,90%	5,30%
Radomiro Tomic	9,80%	3,90%	2,90%	4,00%	3,20%	3,90%
Ministro Hales	2,70%	6,30%	18,00%	6,70%	6,20%	6,60%
Gabriela Mistral	8,30%	7,80%	10,70%	8,10%	8,20%	8,10%
Salvador	9,70%	5,50%	5,10%	5,70%	6,80%	5,80%
Andina	15,50%	1,90%	4,30%	4,30%	6,00%	4,40%
Ventanas	14,50%	0,90%	1,20%	1,90%	4,10%	2,00%
El Teniente	10,30%	2,80%	7,30%	5,10%	5,50%	5,10%
Casa Matriz	2,00%	6,20%	18,50%	11,70%	7,90%	10,20%
Vicepresidencia de Proyectos	11,30%	14,80%	24,60%	18,30%	12,90%	17,20%
Total Codelco	13,80%	4,20%	5,80%	5,60%	7,50%	5,80%

Empresas contratistas y subcontratistas

El modelo de gestión de Codelco considera la posibilidad de contratar servicios a terceros, siendo grandes, medianas y pequeñas empresas contratistas especializadas, las que proveen de bienes y ejecutan servicios requeridos por nuestras operaciones, con un total de 46.348 personas trabajando.

Cumpliendo con nuestra Carta de Valores, la legislación laboral vigente y, en particular con las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, ejercemos todos los derechos y deberes en nuestro rol de empresa mandante. Asimismo, adoptamos las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que laboran al interior de nuestras instalaciones, cualquiera sea su dependencia.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

El cumplimiento de la legislación laboral en estas materias, conlleva el respeto de los derechos laborales, sindicales y de independencia de las relaciones laborales que mantengan las empresas contratistas con los trabajadores bajo su exclusiva dependencia, incluyendo el desarrollo de sus negociaciones individuales y colectivas.

Definición de remuneraciones

G4-54 – G4-55 G4-EC5

Codelco publica en forma permanente en su sitio web www.codelco.com en Ley de Transparencia, las remuneraciones del Directorio, el Presidente Ejecutivo, los ejecutivos y el resto de la dotación así como las base de cálculo y criterios considerados, permitiendo con esto conocer las relaciones y variaciones de los mismos, y la de estos con el sueldo mínimo oficial en Chile, tal como lo exige la normativa en Chile. En este ámbito, se destaca que en Codelco todos los trabajadores ganan por sobre el salario mínimo, variando su remuneración según cargo, nivel de formación, experiencia y desempeño.

G4-LA13

La Corporación Nacional del Cobre no realiza discriminación de género de ningún tipo. El sueldo base depende del cargo, responsabilidades, competencias y experiencia del trabajador, no de su género. En cuanto a las diferencias de remuneraciones que efectivamente existan, no es posible realizar comparaciones ya que para un mismo cargo se puede estar pagando diferente montos por motivos diferenciadores como experiencia, desempeño, competencias, habilidades, etc.

G4-EC6

La selección de ejecutivos de Codelco se basa en un análisis de sus capacidades y méritos. En 2015, 259 de ellos eran chilenos o de carácter local, correspondiendo al 97,7 % y 6 fueron extranjeros.

Diálogo laboral

Para enfrentar los cambios en el entorno de la industria minera, la participación de todos se vuelve fundamental. Para esto, la dirección mantiene canales de comunicación permanente con sus trabajadores, permitiéndole tomar decisiones que integren la visión de quienes día a día hacen de Codelco la empresa de todos los chilenos.

G4-HR4

Codelco respeta la legislación laboral chilena, así como los Convenios N° 87, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación; y N° 98, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, suscritos por Chile con la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

G4-11

En Codelco existe un alto grado de sindicalización, respetándose las garantías y facilidades establecidas en el Código del Trabajo respecto de las organizaciones sindicales y sus dirigentes.

El 99,7% de los trabajadores operativos (rol B) de Codelco se encuentran afiliados a organizaciones sindicales y aproximadamente el 73,3% de sus supervisores (rol A) también lo están. Lo anterior implica que la sindicalización de la dotación propia alcanza un índice de 90,2%.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

**Sindicalización 2015
 dotación propia**

División	Chuquicamata	Radomiro Tomic	Ministro Hales	Gabriela Mistral	Salvador	Andina	Ventanas	El Teniente	Casa Matriz	VP	Codelco
Sindicalización	96,3%	81,0%	83,3%	75,6%	94,8%	91,2%	91,0%	95,3%	64,6%	53,7%	90,2%
Número de sindicatos	7	2	2	2	3	3	2	7	2	1	31

Fuente: Gerencia corporativa de relaciones laborales

G4-LA4

Los trabajadores participan en el Directorio de Codelco con dos representantes, cargos que en el 2015 ocuparon Raimundo Espinoza Concha, representante de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y, hasta mayo de 2015 Augusto González Aguirre representante de la Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre (ANSCO) en conjunto con la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC). De esta forma, cualquier modificación organizativa o de gestión que en este órgano se determine es conocida por los trabajadores.

G4-LA8

Durante el 2015, la Administración y los trabajadores, representados por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) avanzaron en la profundización de una relación basada en la confianza, la participación y el diálogo. Lo anterior permitió materializar la suscripción e implementación de un Pacto Estratégico de Gobernabilidad que contribuirá a otorgar sustentabilidad y competitividad a la empresa. El 30 de septiembre de 2015 se alcanzó un acuerdo final, que contó con la anuencia del Directorio de Codelco, del Presidente Ejecutivo, del Consejo Directivo Nacional de la FTC y de las directivas de los

sindicatos base divisionales. El 4 de noviembre de 2015, el Presidente del Directorio, el Presidente Ejecutivo y el Presidente de la FTC hicieron entrega oficial del Pacto por Chile a la Presidenta de la República.

El 2015 nos abocamos también a crear las condiciones para la implementación exitosa de los acuerdos y compromisos de mejoramiento de gestión contenidos en el Pacto Estratégico. Se instaló una orgánica de relacionamiento a nivel Corporativo basada en el funcionamiento de instancias de trabajo conjunta: un Consejo Superior, un Comité Coordinador y cuatro Consejos Corporativos. Estos Consejos trabajaron en la definición de criterios de gestión en temáticas transversales a todas las Divisiones.

En lo que respecta a las relaciones laborales con la supervisión, durante la primera mitad del año 2015 avanzamos, Administración – FESUC, en la construcción de una agenda de trabajo amplia en temáticas de interés común. Logramos construir un acuerdo operativo específico respecto de los criterios de aplicación del SGD en el estamento Supervisión y alcanzamos a definir una orgánica de instancias para materializar la voluntad de diálogo y participación presente en ambas

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

partes. Durante la segunda mitad del año 2015, la desvinculación de supervisores de todas las Divisiones de la empresa, decisión que tuvo su origen en el complejo momento que vive Codelco, y la industria de la minería del cobre en general, motivo que las relaciones entre la administración y las FESUC se tensionaran.

Otras instancias de participación, que tiene relación directa con los intereses propios de los trabajadores, son los sindicatos y los comités paritarios de higiene y seguridad.

MM4

En materia de negociaciones colectivas con los sindicatos de Codelco, durante el 2015, y en medio de un progresivo deterioro en el precio del cobre, desarrollamos 6 procesos de negociación en 4 diferentes divisiones. A comienzos de año logramos instalar una forma de entender la negociación basada en una directa relación entre beneficios contractuales y productividad divisional, en las negociaciones realizadas tanto con los trabajadores como con los profesionales de la División Ministro Hales. Esta lógica se profundizó en las negociaciones que realizamos con los supervisores de la División Andina y con los trabajadores de la División Ventanas, hacia finales del año. La situación más compleja la vivimos en la negociación colectiva con los profesionales de la División Radomiro Tomic, proceso que derivó en una huelga de 12 días, ya que su ejercicio coincidió con la baja más radical, hasta ese momento, del precio de cobre.

En Codelco se planifican los procesos de negociación colectiva con anticipación a las fechas de inicio establecida por ley, y se mantienen procesos de participación y diálogo laboral con las directivas sindicales de base y federativas.

La mayoría de los sueldos, beneficios y demás condiciones laborales de los trabajadores de Codelco se establecen en contratos o convenios colectivos de trabajo.

Gestión de las personas con foco en la productividad y valor compartido

En Codelco diseñamos el modelo de liderazgo y actualizamos las competencias para dar cuenta de nuestros desafíos estratégicos, definiendo de esta forma el perfil de liderazgo que se requiere para cumplir con estos objetivos y las competencias distintivas que deben desarrollar, que son las siguientes:

- Excelencia y orientación a los resultados.
- Responsabilidad y compromiso.
- Comunicación y negociación.
- Colaboración y trabajo en equipo.
- Contexto del negocio y orientación estratégica.
- Desarrollo de sí mismo y de otros/as.
- Innovación y creatividad.
- Líder movilizador/a y transformador/a.

Evaluación de desempeño

G4-LA11

En gestión de desempeño el foco estuvo en alinear el desempeño individual con los resultados del negocio y fortalecer el rol del evaluador, mejorando la calidad de las conversaciones de retroalimentación. La fase de evaluación del desempeño alcanzó un universo de 3.912 ejecutivos y profesionales, lo que representa una participación del 99,7% de dicha dotación. Respecto de los trabajadores operadores y administrativos, la evaluación cubrió a 6.308 personas, lo que representa un 98,6 % de estos.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Total de dotación propia evaluada según sexo

	2015		
	Mujeres	Hombres	Total
Total dotación propia	1.038	9.281	10.319
Nº de dotación propia evaluada	1.019	9.201	10.220
% respecto del total de dotación propia	98,2%	99,1%	99,0%

G4-LA9-G4LA10

Las vicepresidencias de Codelco son las encargadas de definir los focos estratégicos para la formación de los trabajadores en cada área, a partir de lo cual se definen los contenidos de la capacitación.

Desde el ámbito de la formación, En 2015 se invirtió un total de USD\$ 14.340.284 en actividades de capacitación y los indicadores globales del año fueron los siguientes:

Capacitación a trabajadores propios 2015

Aspecto	Género	Ejecutivos	Profesionales	Operativos	Otros no definidos (*)
Número de participaciones	Hombre	574	9.019	28.246	1.652
	Mujer	111	2.397	1.881	694
Trabajadores capacitados	Hombre	188	2.370	10.399	1.047
	Mujer	27	557	588	483
Total horas de instrucción por empleado	Hombre	5.793	108.906	436.562	27.148
	Mujer	1.422	23.865	24.904	16.796
Promedio horas de instrucción	Hombre	26,45	42,07	31,37	-
	Mujer	59,24	38,62	27,86	-

(*) En otros no definidos se considera a personas que no indicaron su función en los formularios correspondientes, sin ser posible calcular el promedio de horas de inducción.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI



La Formación está compuesta de **Formación Esencial**, cuyo objetivo es el alineamiento estratégico y **Formación para el Despliegue de las Capacidades**, cuyo foco es el aumento de la productividad y la adaptación a nuevas tecnologías, potenciando las competencias y el desarrollo de las personas.

El programa de formación esencial instala valores y conocimientos que son transversales para acelerar el proceso de adaptación a la organización, así como para potenciar el compromiso, alineamiento e identificación con la cultura e institucionalidad de Codelco. Se hace cargo también del inicio y término del ciclo de vida laboral de los/as trabajadores/as, por lo que incluye la inducción y habilitación normativa para trabajar y la preparación para el egreso.

Respecto del programa de formación para el despliegue de capacidades busca Apoyar la adquisición de competencias asociadas al cargo

Programas de formación 2015

Programa de formación	Tipo de programa	Nº de beneficiarios	% de beneficiarios respecto del total	Nº de participaciones
Formación esencial	Esencial	8.404	44%	11.716
Formación para el despliegue de capacidades	Despliegue	11.995	63%	32.858

y responsabilidades, con el objetivo de mejorar la productividad y maximizar el desempeño de los/as trabajadores/as en su rol actual y/o futuro.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Los programas de formación implementados en 2015 consideraron una asesoría y tres charlas previsionales que se describen a continuación:

Programas de formación 2015			
Programa	Descripción	Tipo de programa	Nº de beneficiarios
Asesoría previsional dentro de la inducción hombre nuevo División Andina	Contempla la realización de charla de educación previsional de dos horas de duración, para aquellos trabajadores que se incorporan a la empresa para que tengan claridad de los descuentos legales que se les realizan y el beneficio que contemplan cada uno de ellos en el futuro. Los temas que se abordan son Conceptos Básicos del Sistema Previsional D.L. 3.500; Descuentos Previsionales; Sistema de Salud; Seguro de Cesantía; y Ahorro previsional voluntario.	Charla	116
Charlas previsionales	Contempla una capacitación de 12 horas donde se abordan los Ahorros Previsionales Voluntarios, destacando sus características y ventajas, principalmente desde el punto de vista financiero y tributario, con el objeto de incentivar su aplicación para lograr una óptima tasa de reemplazo, junto a la optimización de los beneficios tributarios implícitos.	Charla	136
Charlas previsionales	Contempla una capacitación de 8 horas donde se abordan los Ahorros Previsionales Voluntarios, destacando sus características y ventajas, principalmente desde el punto de vista financiero y tributario, con el objeto de incentivar su aplicación para lograr una óptima tasa de reemplazo, junto a la optimización de los beneficios tributarios implícitos.	Charla	47
Charlas previsionales	Contempla una capacitación de 4 horas donde se abordan los ahorros previsionales, destacando sus características y ventajas.	Charla	10
Total			309

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

G4-HR2

Desde el 2011 Codelco cuenta con el Código de Conducta de Negocios, el que declara a clientes, proveedores, comunidades vecinas y al Estado en general, cuál es su compromiso en las prácticas éticas de negocio y lo que se espera de cada persona que trabaja en la Corporación.

Este Código trata aspectos de conductas personales, uso de recursos, relación con contratistas y con el entorno socioambiental y está basado transversalmente en tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Convenio N° 138 y la Resolución N° 169 de Pueblos Indígenas, ambas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como así también de leyes, normas y reglamentos a nivel nacional que son aplicables a Codelco en materia laboral y ambiental.

Cada trabajador de Codelco conoce el Código de Conducta de Negocios, y además se dictan año a año capacitaciones respecto de sus contenidos en la inducción corporativa, lo que es parte de la formación obligatoria de los trabajadores nuevos. En el 2015 se capacitaron a 362 personas en el código, considerando que algunas personas dieron más de una vez curso, se invirtieron un total de 1.180 horas de formación.

G4-HR7

Debido a lo establecido en la legislación chilena todo trabajador que desempeñe funciones de seguridad en el territorio nacional, dentro de su proceso legal de certificación incorpora entrenamiento en derechos humanos.

Nuestros trabajadores padres y madres de familia

Compatibilizar los diversos roles que las personas tienen más allá del ámbito profesional supone el desafío de buscar constantemente un equilibrio. Nuestra gestión de personas ayuda a los profesionales a buscar estos equilibrios sin perjuicio de desempeño profesional.

G4-LA3

Durante el 2015 un total de 64 mujeres usaron el derecho de parentalidad con un 100 % de retorno. En cuanto a los hombres, 7 tomaron el permiso de parentalidad también con una tasa de retorno del 100%.

Planes de egreso voluntario

G4-EC3

Codelco ha dispuesto de planes de egreso voluntario que permiten impulsar soluciones integrales de empleabilidad y de seguridad social para aquellos trabajadores que han optado por no continuar en la empresa. En cuanto a los beneficios ofrecidos para el retiro, mantuvimos la estructura definida para los planes aplicados en el período anterior, acordando aspectos como beneficios previsionales, cobertura de salud y capacitación para el egreso. Durante el 2015 se acogieron a los planes de egreso voluntario 676 personas.

Seguridad y salud laboral

El respeto a la vida y dignidad de las personas es nuestro primer valor como corporación nacional del cobre.

En este sentido durante el 2015 avanzamos en la definición e instalación del Sistema de Gestión para la Seguridad, Salud en el Trabajo y Riesgos Operacionales (SIGO) y oficializamos una nueva política con ese foco, que fue aprobada por el presidente ejecutivo y que tiene el propósito de proteger la vida e integridad de las

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

personas, la continuidad de marcha de sus procesos y el cuidado de los recursos confiados a su administración.

Con ese objetivo elaboramos y actualizamos, en conjunto con equipos técnicos de las divisiones, la documentación del SIGO para poner en acción y materializar los enunciados de la política y orientar los elementos esenciales y homologados para la gestión preventiva en todas las divisiones y la Vicepresidencia de Proyectos, que incluyó la formalización de los siguientes nueve procedimientos estructurales:

- Control documental.
- Administración de riesgos.

- Gestión de incidentes.
- Preparación y respuesta en situaciones de emergencia.
- Diseño, construcción y puesta en marcha de proyectos.
- Reglamento especial de seguridad y salud para contratistas (RESSO).
- Procedimiento para la gestión de pérdidas.
- Procedimiento de acciones disciplinarias.
- Protocolo de relacionamiento de la VP/Divisiones



Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

El SIGO da relevancia y continuidad a los estándares definidos en el "Proyecto estructural de seguridad y salud ocupacional", incorporándolos como elementos guías de la gestión. Nos referimos a los estándares de control de fatalidades, de salud en el trabajo, de liderazgo, de seguridad conductual y aprendizaje, que también son parte integrante de este sistema de gestión.

Para 2016 nuestra empresa definió un programa de trabajo confeccionado en conjunto con las divisiones y la Vicepresidencia de Proyectos, que recoge principalmente los resultados de las auditorías internas y el análisis incidental en el contexto de los elementos esenciales del SIGO.

Dentro de este programa estándar, se considera entre otras acciones la actualización de los estándares de control de fatalidades y de salud en el trabajo, los cuales serán sometidos a revisión para asegurar su eficacia y alcance frente a los riesgos que se determinen o reevalúen en todas las operaciones, además, se considera crear dos nuevas mesas técnicas de trabajo asociadas a las minas subterráneas y las fundiciones. Otro aspecto importante que se potenciará durante 2016 es el aprendizaje de los incidentes relevantes de alto potencial, para lo cual se implementará una plataforma informática que permita compartir los planes de acción definidos en su investigación, en todas nuestras operaciones.

Gestión de seguridad

En concordancia con los procedimientos del Sistema de gestión SIGO, revisamos y reformulamos las matrices de riesgos en divisiones y en la Vicepresidencia de Proyectos.

Conformamos mesas técnicas de trabajo corporativas con representantes de las operaciones y especialistas de todos los

centros de trabajo, para definir planes de acción y control de los riesgos de alta criticidad.

- Mesa técnica de temas eléctricos.
- Mesa técnica de incendios en faenas mineras.
- Mesa técnica sobre depósitos de relaves.

Estas mesas, que están lideradas por la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional, tienen por objetivo compartir las experiencias y los aprendizajes, para lograr un mejor aprovechamiento de los recursos corporativos.

G4-LA5

En Codelco todos nuestros trabajadores y trabajadoras participan en comités de salud y seguridad, en los cuales la búsqueda activa de mejores prácticas nos ha permitido reducir y prevenir accidentes y fatalidades.

A diciembre de 2015, en cumplimiento de la legislación vigente, en Codelco funcionan 48 comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS) al igual que el periodo anterior, que representan al 100% de sus trabajadores propios.

De acuerdo a disposiciones legales y las directrices del SIGO que disponen la participación activa y organizada de los trabajadores en los temas de seguridad y salud laboral, se realizó en la División Gabriela Mistral el "Encuentro de comités paritarios de higiene y seguridad 2015". El encuentro que contó con la participación de todas las divisiones y la Vicepresidencia de Proyectos, buscó comprender el rol estratégico de los comités como colaboradores del cumplimiento de la política y sistema de gestión SIGO, y proponer

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

iniciativas transversales para el exitoso cumplimiento de sus responsabilidades.

Se ejecutó un plan de auditorías en todas las divisiones y en la Vicepresidencia de Proyectos, donde se evaluó el grado de implementación del SIGO, acorde a los énfasis definidos para 2015 definidos en los convenios de desempeño.

Liderazgo

En el periodo se definieron actividades de liderazgo para los niveles ejecutivos y directivos de nuestra empresa, que incluyen la participación de los representantes de los trabajadores, a través de:

- Caminatas gerenciales.
- Reuniones de análisis y revisión de programas.
- Cumplimiento de acciones correctivas de los “incidentes alto potencial”.
- Reuniones ampliadas con empresas contratistas.

El cumplimiento de las actividades alcanzó un 95% de lo programado y el foco central estuvo orientado en actividades de terreno para motivar y reforzar las prácticas seguras de trabajo.

Seguridad conductual

El proceso de “seguridad conductual” se mantuvo como una de las principales herramientas preventivas de participación con que cuenta la empresa para reducir las conductas peligrosas.

Durante 2015 se realizaron más de 350.000 observaciones de conductas de las cuales un 97,3% fueron seguras y un 2,7%, conductas peligrosas. El porcentaje de conductas peligrosas se

redujo en un 37% respecto al año 2014.

La gestión de estas conductas peligrosas es desarrollada por los equipos guías de las divisiones y los observadores de conducta. Actualmente, en Codelco contamos con aproximadamente 11.000 observadores, entre trabajadores propios y de empresas contratistas, quienes observan, registran y corrigen conductas en terreno, ejerciendo una labor preventiva y correctiva.

Reglamento especial de seguridad y salud de empresas contratistas

Considerando los inputs y orientaciones del SIGO, modificamos el “Reglamento especial de seguridad y salud ocupacional”, a fin de incluir los requisitos del nuevo sistema como aspectos integrales de la gestión de las empresas contratistas de todos los centros de trabajo. La idea, además, es que estas empresas cuenten con sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional uniformes, que conduzcan a acciones efectivas en la administración de los riesgos en terreno.

Gestión de salud ocupacional

La agenda 2015 incluyó las siguientes acciones para mantener el avance sistemático en la gestión preventiva de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo:

- Planes de vigilancia ambiental a través de la evaluación representativa y el control de agentes y factores de riesgo, en base a grupos de exposición similar.
- Programas de control para el cierre de brechas, priorizando en la jerarquía de control desde intervenciones de ingeniería/mantenimiento, hasta medidas administrativas y de protección personal.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

- Programas de salud compatible de exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales, y Programas de vigilancia médica ocupacional para trabajadores expuestos a agentes y factores de riesgo a la salud.

**Exposición general de los agentes de riesgos presentes en faenas de Codelco
 Año 2015 (G4 LA-7)**

División	Sílice	Ruido	Arsénico	Neblina ácida
Radomiro Tomic	SI	SI	NO	SI
Ministro Hales	SI	SI	SI	NO
Chuquicamata	SI	SI	SI	SI
Gabriela Mistral	SI	SI	NO	SI
Salvador	SI	SI	SI	SI
Andina	SI	SI	NO	NO
Ventanas	SI	SI	SI	SI
El Teniente	SI	SI	SI	SI
Vicepresidencia de Proyectos	SI	SI	NO	NO
Casa Matriz	NO	NO	NO	NO

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

En el ámbito de la higiene ocupacional y, específicamente, centrados en el objetivo de erradicar la silicosis, actualizamos el catastro y estatus de las fuentes de emisión de polvo con contenido de sílice en todas las operaciones críticas, y en base a ello elaboramos los planes de cierre de brechas del periodo. Adicionalmente, con el respaldo del presidente ejecutivo conformamos la “Mesa técnica corporativa para la erradicación de silicosis” que tiene por objetivo principal “definir y liderar un nuevo modelo para seleccionar, incorporar y mantener tecnologías y sistemas de control de polvo”. La mesa, conformada por profesionales de operaciones, mantenimiento, proyectos y especialistas de higiene y salud ocupacional, definió un plan de trabajo 2016 con acciones estratégicas transversales, para los siguientes seis focos específicos:

- Control operacional y de mantenimiento.
- Plan de proyectos.
- Gestión de empresas contratistas.
- Vigilancia ambiental y médica
- Liderazgo y seguridad conductual.
- Elementos de protección personal.

En otra área, durante 2015, revisamos el avance y grado de implementación del protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo en todas las divisiones y en la Vicepresidencia de Proyectos. También definimos estándares, criterios y planes de acción para ajustar el desempeño.

En materia de ergonomía, avanzamos en los planes de evaluación de los grupos de exposición similar críticos, de acuerdo a lo indicado por la normativa nacional para determinar el número de trabajadores

expuestos a ingresar en los planes de vigilancia médico ocupacional.

Elaboramos la base de datos de salud ocupacional de empresas contratistas de Codelco, que incorpora información clave sobre el avance de los programas de vigilancia ambiental y médica, incluyendo la exposición al riesgo de agentes y factores críticos para la salud.

Elaboramos el “Procedimiento corporativo de gestión de compra e innovación de los elementos de protección personal y ropa de trabajo”, una matriz de familias de estos elementos con las descripciones de cada producto y fichas técnicas, para asegurar la asignación y cumplimiento de estándares que protejan la seguridad y salud de los trabajadores.

Mantuvimos la aplicación del proceso de riesgos psicosociales a través del cuestionario para ese efecto denominado ISTAS 21.

Indicadores de accidentabilidad y salud ocupacional

Por primera vez en un año calendario, en Codelco no sufrimos la muerte de ninguno de nuestros trabajadores (138 millones de horas trabajadas para el 2015). Lo anterior releva la importancia de cumplir con los estándares de la gestión preventiva y motiva a toda la organización a mantener faenas seguras en concordancia con la nueva política y el SIGO, que tiene como principal objetivo el “proteger la vida e integridad de las personas”.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

G4-LA6

Número y frecuencia de accidentes, días perdidos y fatalidades por división y por sexo de trabajadores propios

División/VP	Género	Total de accidentes	Accidentes con tiempo perdido	Índice frecuencia de accidentes	Días perdidos por accidentes (*)	Fatalidades
Radomiro Tomic	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	4	1	0,40	15	0
Chuquicamata	Femenino	5	0	0	0	0
	Masculino	80	19	1,64	1.688	0
Ministro Hales	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	1	0	0	231	0
Gabriela Mistral	Femenino	1	0	0	0	0
	Masculino	4	2	2,15	14	0
Salvador	Femenino	1	0	0	0	0
	Masculino	41	6	2,19	889	0
Andina	Femenino	1	0	0	0	0
	Masculino	28	5	1,65	722	0
Ventanas	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	6	2	1,15	353	0
El Teniente	Femenino	2	1	2,35	89	0
	Masculino	57	11	1,25	2.615	0
Casa Matriz	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0	0
Vicepresidencia de Proyectos (VP)	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	2	0	0	0	0
Total		233	47	1,23	6.616	0

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Número y frecuencia de accidentes, días perdidos y fatalidades por división y por sexo de trabajadores contratistas.

División/VP	Género	Total de accidentes	Accidentes con tiempo perdido	Índice frecuencia de accidentes	Días perdidos por accidentes (*)	Fatalidades
Radomiro Tomic	Femenino	1	0	0	0	0
	Masculino	11	5	0,54	197	0
Chuquicamata	Femenino	4	1	0,59	42	0
	Masculino	58	9	0,69	253	0
Ministro Hales	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	15	5	0,89	22	0
Gabriela Mistral	Femenino	2	1	2,33	6	0
	Masculino	10	3	0,61	54	0
Salvador	Femenino	9	0	0	0	0
	Masculino	51	5	0,78	1.086	0
Andina	Femenino	4	0	0	0	0
	Masculino	72	6	0,60	955	0
Ventanas	Femenino	0	0	0	0	0
	Masculino	12	3	0,97	242	0
El Teniente	Femenino	4	1	0,82	5	0
	Masculino	109	18	0,88	1.439	0
Casa Matriz	Femenino	2	0	0	0	0
	Masculino	0	0	0	0	0
Vicepresidencia de Proyectos (VP)	Femenino	17	1	0,51	57	0
	Masculino	173	21	1,17	1.915	0
Total		554	79	0,79	6.273	0

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

El logro de la cero fatalidad es un hito importante y que demuestra que “es posible”. Sin embargo, en Codelco entendemos que es necesario mantener un estricto cumplimiento de los controles definidos para cada riesgo presente, en especial aquellos de alta criticidad.

- **Tasa de frecuencia (propios y contratistas)**
 En la compañía tuvimos una tasa de frecuencia global (dotación propia y de empresas contratistas) de 0,91 accidentes por millón de horas trabajadas en el año 2015, cifra que representa cerca de un 31% menos al resultado de 2014 (1,32).

- **Tasa de gravedad (propios y contratistas)**
 La tasa de gravedad global (dotación propia y de empresas contratistas) alcanzó a 140 días perdidos de trabajadores lesionados por millón de horas trabajadas en 2015. Esto es un 39% menor, aproximadamente, al registro de 2014 (230 días).

Indicadores preventivos

En 2015 se mantuvo el uso de las herramientas preventivas de seguridad y salud ocupacional. La reportabilidad fue la siguiente:

Indicadores proactivos (N°)					
Centro de trabajo	RSSO	Liderazgos visibles	Observaciones de conducta	Conductas observadas	Dotación promedio (propia + contratista)
Radomiro Tomic	0	22.242	39.138	284.608	6.812
Chuquicamata	27.253	92.335	93.602	496.283	14.227
Ministro Hales	3.747	21.498	20.970	152.489	4.396
Gabriela Mistral	7.831	22.558	17.175	96.139	3.804
Salvador	7.836	16.433	11.643	119.154	5.534
Andina	5.627	35.993	13.817	163.735	8.155
Ventanas	16.574	25.569	11.618	44.479	2.714
El Teniente	111.082	131.654	102.560	636.643	16.242
Proyectos	27.107	76.668	48.824	542.250	11.271
CODELCO	207.057	444.950	359.347	2.535.780	73.155

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

• **Resultados destacados**

Por primera vez en la historia, en 2015 (138 millones de horas trabajadas) no se registran trabajadores fallecidos a causa de accidentes del trabajo en las divisiones y proyectos en toda nuestra empresa.

- La tasa de frecuencia global de 0,91, es la más baja alcanzada en nuestra historia y nos posiciona en el primer cuartil de la industria minera.

- Enfermedades profesionales y secuelas de Accidentes del Trabajo (AT)

G4-LA6

Durante el 2015 se registraron 25 nuevas resoluciones de invalidez de trabajadores propios, 5 de ellas corresponden a nuevas resoluciones de silicosis, 5 de hipoacusia, 8 de patología osteomuscular y 7 de secuelas de accidentes del trabajo. Lo anterior significó 18 resoluciones menos que en el 2014 (43).

Diagnósticos	Administración delegada					Mutualidades de empleadores							Total Codelco
	Chuqui-camata	Salvador	Andina	El Teniente	Total ad. delegada	Ministro Hales	Radomiro Tomic	Gabriela Mistral	Ventanas	Casa Matriz	VP	Total mut. empleadas	
Silicosis	0	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Hipoacusia	1	1	1	2	5	0	0	0	0	0	0	0	5
Osteomusculares	0	3	3	2	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Otras enfermedades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total EP	1	5	5	7	18	0	0	0	0	0	0	0	18
Secuelas AT	1	2	1	1	5	0	1	0	1	0	0	2	7
Total	2	7	6	8	23	0	1	0	1	0	0	2	25

* Resoluciones emitidas por las Comisiones Preventivas de Invalidez (COMPIN), con pérdida de capacidad de ganancia superior o igual al 15%.

* Debido a que un trabajador puede tener invalidez por dos o más diagnósticos simultáneamente, el número de inválidos profesionales es inferior al número de resoluciones señaladas en la tabla.

Mensaje del presidente ejecutivo

Compromisos en materia de sustentabilidad

Proceso de materialidad

Contexto y hechos relevantes

Nuestra empresa

Gobierno corporativo

Desempeño laboral

Medio ambiente

Relacionamiento comunitario

Carta de verificación

ICMM

Índice GRI

Diversidad de género y conciliación

En Codelco hemos definido la diversidad de género como un desafío estratégico, por lo que creamos una estructura a cargo de este ámbito en 2015. La nueva Dirección de Diversidad de Género tiene el objetivo de plasmar de manera transversal a la cultura de toda la empresa este eje clave, para favorecer la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión diaria. Paralelamente, buscamos consolidar el liderazgo en la industria minera del cobre, por ser reconocidos como una organización con una cultura y un ambiente laboral que integra la diversidad de género a su gestión como parte sustancial de su competitividad.

En concreto, en marzo asumimos el compromiso de incorporar la diversidad de género como parte del Convenio de Desempeño Único de la empresa, que es un instrumento clave para la gestión. Para Codelco, una organización estatal, la diversidad de género, la inclusión y la equidad son imperativos fundamentales y transversales, absolutamente coherentes con nuestros principios rectores y de valoración de nuestro negocio.

Gabriela Mistral, primera minera en Chile en lograr el Sello Iguala y Conciliación

Nuestra estrategia es institucionalizar la diversidad de género al interior de la empresa, con una Política de Género y Conciliación, junto a un Plan Maestro al año 2020, que permitan generar acciones focalizadas en el cierre de brechas y la continuidad en la Certificación de la Norma Chilena 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en todas nuestras operaciones. En 2015, la División Gabriela Mistral postuló para certificar en dicha norma, obteniendo el Sello Iguala y Conciliación en enero de 2016. División Ventanas y Casa Matriz se prepararon para lograr la certificación durante 2016.

A este trabajo, se suman nuestros avances en mejorar y aumentar la infraestructura, los equipos de protección personal especialmente diseñados para mujeres y ampliar la cobertura de salas Alma (para extracción y almacenamiento de leche materna), en todos nuestros centros de trabajo.

En términos de participación femenina, se destaca un leve aumento con un 8,9% en relación a un 8,7% del año anterior, por sobre la industria minera que alcanzó un 7,7% para 2014 (fuente Fundación Chile y el Consejo Minero).

Esto se traduce en el año 2015, en una presencia de 1.706 mujeres, detalladas en 896 trabajadoras u operarias, 789 profesionales y 25 ejecutivas, con una edad promedio es de 41 años.

Es destacable que en el año reportado un 12,8%, de las nuevas contrataciones correspondió a mujeres.

Dotación femenina 2015

División	Mujeres N°	Hombres %
Chuquicamata	565	8,9%
Radomiro Tomic	87	6,8%
Ministro Hales	100	13,0%
Gabriela Mistral	109	19,3%
El Salvador	91	6,7%
Ventanas	67	7,0%
Andina	89	5,2%
El Teniente	219	4,6%
Casa Matriz	208	39,8%
Proyectos	171	19,6%
Total Codelco	1.706	8,9%