



NUESTRAS PERSONAS

La gestión laboral, como habilitador de la estrategia de Recursos Humanos, generó una serie de iniciativas clave incorporando nuevos modelos, tecnologías, estándares y eficiencias en procesos del ciclo de vida laboral.

Modernización de los procesos de gestión de personal y Relaciones Laborales

En gestión de personas, durante 2021 impulsamos la estandarización corporativa de procesos clave, tales como los procedimientos de contratación, vacaciones, ascensos y promociones, y término de la relación laboral. Asimismo, gracias a un trabajo colaborativo, generamos lineamientos, automatizaciones y orientaciones corporativas, que permitieron generar herramientas de autoatención, guías y material de apoyo para nuestros(as) trabajadores(as).

También implementamos controles preventivos en los procesos de administración de personal a nivel corporativo.

Esto nos ha permitido monitorear y apalancar la eficiencia de nuestro trabajo, impulsando la estandarización y el desarrollo de acciones correctivas oportunas. Adicionalmente, gestionamos y certificamos 152 oportunidades de mejoras, que robustecieron los procesos diseñados en su ejecución y control continuo mediante KPI.

En materia de relaciones laborales se cerraron exitosamente los procesos de negociación colectiva de cada centro de trabajo, manteniendo un relacionamiento comunicacional de carácter institucional con las organizaciones sindicales.

Transformación organizacional

Una de las palancas clave de la gestión del cambio es el uso de tecnología acorde a las necesidades que enfrentaremos como empresa. Siguiendo nuestro plan maestro, durante 2021 implementamos una serie de mejoras tecnológicas que nos permitieron digitalizar, automatizar y otorgar una mayor accesibilidad a nuestros trabajadores(as). Entre estos avances destaca la incorporación de autoservicios en la aplicación MiCodelco 2.0, habilitación de códigos QR en los certificados laborales, implementación de workflow de reclutamiento y de creación de posiciones, así como mejoras en el módulo de vacaciones.

En el ámbito contractual, habilitamos el modelo de teletrabajo, lo que nos permitió abordar las diversas exigencias del marco regulatorio y sanitario que se presentaron, sumando mérito a la oferta de valor de Codelco.

Además, mejoramos la reportabilidad de los procesos de Recursos Humanos y definimos una gobernanza interna para nuestros sistemas; reestructuramos las filiales de salud para sanear el pasivo histórico de las sociedades prestadoras y simplificar la malla societaria, y apoyamos a distintas áreas de la Corporación en la iniciativa estratégica de rol del centro, para corporativizar funciones de contabilidad, finanzas, tecnología y abastecimiento.

Negociaciones colectivas

Desarrollamos y acordamos 16 procesos de negociación colectiva programados para 2021, tanto con los estamentos de supervisores(as) como de trabajadores(as). Adicionalmente, negociamos y acordamos ocho procesos de convenios colectivos anticipados, correspondientes a 2022.

En todas las instancias logramos acuerdos que permitieron modernizar los instrumentos colectivos y reconocer

el esfuerzo de trabajadores(as) y/o supervisores(as), poniendo especial énfasis en la promoción de prácticas de excelencia para mejorar los resultados del negocio minero. Algunos aspectos que destacan:

- Vigencia de 36 meses con bonos de término de negociación ajustados a la realidad de cada centro de trabajo y en condiciones competitivas.
- Incorporación de cláusulas de modernización de los instrumentos colectivos en coherencia con los intereses de la empresa y los socios(as) de cada sindicato.
- 100% de extensión de los beneficios a supervisores(as) y trabajadores(as) no sindicalizados.

Gestión de relaciones laborales

Logramos 24 acuerdos para ajustar o renovar las jornadas excepcionales de trabajo, asegurando en 100% la disponibilidad de los turnos en las operaciones e incorporando configuraciones más productivas y

compatibles con la calidad de vida, en las jornadas continuas de 12 horas y en los turnos 4x3.

Conseguimos acuerdos laborales con 14 sindicatos base de supervisores(as) y trabajadores(as) para implementar programas de incentivo al egreso en las divisiones El Teniente, Chuquicamata y Ventanas.

Obtuvimos 100 % de continuidad operacional laboral en pandemia, por la implementación de acciones conjuntas de los sindicatos base de cada centro de trabajo para enfrentar los efectos de la crisis sanitaria. Para esto, pusimos en marcha medidas de protección y autocuidado, como adecuar la distribución de las jornadas de trabajo, los aforos y el fomento de los planes de vacunación.

Sindicalización

Están afiliados a distintos sindicatos 72,2% del estamento de supervisores(as) y 99,9% del estamento de trabajadores(as).

Centro de trabajo	Rol B			Rol A		
	Dotación	Número socios	% Afiliación	Dotación	Número socios	% Afiliación
Casa Matriz	30	29	96,67	596	274	45,97
Andina	1032	1032	100,00	314	287	91,40
Chuquicamata	2981	2980	99,97	562	449	79,89
Salvador	1226	1205	92,98	163	143	87,73
El Teniente	3183	3179	99,87	497	364	73,24
Gabriela Mistral	277	276	99,64	183	129	70,49
Ministro Hales	476	474	99,58	273	258	94,51
Radomiro Tomic	848	846	99,76	246	191	77,64
Ventanas	698	698	100,00	61	-	0,00
Vicepresidencia de Proyectos	-	-	-	858	613	71,45
Codelco	10731	10719	99,89	3753	2708	72,16

Índice de conflictividad laboral (días perdidos por conflictividad laboral/días disponibles). El año 2021 fue de 0,45 (sólo por huelga legal de los sindicatos Rol B de División Andina, que fue el único evento laboral con tiempo perdido).