

5.1 NUESTRO EQUIPO

[CMF 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5]

En Codelco contamos con un equipo humano diverso que se compone de cerca de 16 mil personas de dotación propia – indefinida y temporal– y alrededor de 47 mil contratistas de la industria minera. Trabajamos comprometidos(as) por la transformación de Codelco, en un ambiente de innovación, esfuerzo y cuidado mutuo.

15.973 trabajadores(as) directos(as)

14,3% dotación femenina

47.127* trabajadores(as) contratistas

16 nacionalidades diferentes a la chilena

63% de antigüedad mayor a 12 años

1% de personas con discapacidad

*20.265 de operación y servicios, y 26.862 de inversión.



CENTRO DE TRABAJO	DOTACION AL 31.12.2022
Casa Matriz	854
División Andina	1.540
División Chuquicamata	3.874
División El Teniente	3.810
División Gabriela Mistral	494
División Ministro Hales	792
Distrito Norte	169
División Radomiro Tomic	1.323
División Salvador	1.470
División Ventanas	766
Vicepresidencia de Proyectos	881
Total	15.973

Trabajadores(as)
directos(as)

15.973

Dotación femenina

14,3%

Personas con
discapacidad

1%

CARGO	2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta gerencia	20	3	23
Gerencias	125	19	144
Jefaturas	1.829	257	2.086
Operarios(as)	8.922	866	9.788
Fuerza de venta	31	23	54
Administrativos(as)	781	193	974
Auxiliares*	0	0	0
Otros(as) profesionales	1.910	778	2.688
Otros(as) técnicos(as)	65	151	216
Total	13.683	2.290	15.973

(*) En Codelco no tenemos trabajadores(as) que se desempeñen como auxiliares

Alta gerencia: presidente ejecutivo, vicepresidentes(as), gerentes(as) generales y ejecutivos(as) que dependen directamente del presidente ejecutivo.

Gerentes(as): Rol Ejecutivo o Rol E que no están en la categoría anterior.

Jefaturas: directores(as) y jefaturas Roles E, personas de Rol A o Rol B que tienen equipos a cargo, junto con jefes(as) de turno o de unidad de la operación o mantenimiento.

Operarios(as): personas de Rol B que ejecutan labores de operación y mantenimiento, como áreas de planta, FURE, mina, aguas y relaves.

Fuerza de venta: dotación de la Vicepresidencia de Comercialización, salvo las personas que forman parte de la alta gerencia y gerencia.

Administrativos(as): dotación de Rol B que no sea jefatura, operario(a) ni otros(as) técnicos(as).

Otros(as) profesionales: personas de Rol A que no pertenecen a las demás categorías.

Otros(as) técnicos(as): dotación Rol B perteneciente a la Gerencia Hospital del Cobre de Chuquicamata.

NACIONALIDADES

DESGLOSE POR NACIONALIDAD	Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos(as)		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Chilenos(as)	19	2	122	18	1.813	251	8.902	853	31	22	780	193	1.878	755	65	151	13.610	2.245
Venezolanos(as)					3			1					10	8			13	9
Peruanos(as)			2		4		4	2					8	2			18	4
Bolivianos(as)					1	1	9	4					2				12	5
Colombianos(as)	1				3	2	1	3		1			2	2			7	8
Argentinos(as)				1	3	1	3						4	3			10	5
Espanoles(as)											1		3	2			4	2
Ecuatorianos(as)						1	1						1	3			2	4
Brasileños(as)		1	1		1		2										4	1
Italianos(as)					1	1											1	1
Franceses(as)								1									0	1
Británicos(as)													1				1	0
Mexicanos(as)														1			0	1
Cubanos(as)								1									0	1
Chinos(as)								1						1			0	2
Polacos(as)														1			0	1
Uruguayos(as)													1				1	0
Total	20	3	125	19	1.829	257	8.922	866	31	23	781	193	1.910	778	65	151	13.683	2.290

RANGO DE EDAD

PERSONAS POR RANGO DE EDAD	Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos(as)		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de 30 años					36	26	290	230	5	4	2	3	134	181		2	467	446
Entre 30 y 40 años	1		19	1	454	107	2709	420	10	12	110	40	630	303	14	41	3.947	924
Entre 41 y 50 años	6	2	61	15	675	94	2967	166	11	6	262	88	675	203	19	70	4.676	644
Entre 51 y 60 años	8	1	27	3	474	27	2391	47	3	1	296	53	337	81	20	32	3.556	245
Entre 61 y 70 años	5		18		188	3	563	3	2		107	9	127	10	12	6	1.022	31
Más de 70 años					2		2				4		7				15	0
Total	20	3	125	19	1.829	257	8.922	866	31	23	781	193	1.910	778	65	151	13.683	2.290

ANTIGÜEDAD LABORAL

PERSONAS POR ANTIGÜEDAD LABORAL	Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos(as)		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de 3 años	5	2	13	2	215	71	861	552	8	4	20	17	581	387		1	1.703	1.036
Entre 3 y 6 años	1		14	2	162	31	347	66	4	2	13	7	316	107	1	4	858	219
Más de 6 y menos de 9 años	1		13	2	143	31	1042	65	3	4	46	13	195	64	7	29	1.450	208
Entre 9 y 12 años	1	1	20	2	291	51	1248	92	4	7	67	17	346	84	7	19	1.984	273
Más de 12 años	12		65	11	1018	73	5424	91	12	6	635	139	472	136	50	98	7.688	554
Total	20	3	125	19	1.829	257	8.922	866	31	23	781	193	1.910	778	65	151	13.683	2.290

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Alta Gerencia		Gerencia		Jefatura		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos(as)		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	0	0	0	0	9	1	94	2	0	0	39	3	9	2	1	0	152	8

5.1.1 CONTRATOS Y JORNADAS

FORMALIDAD LABORAL

[CMF 5.2]

TIPO DE CONTRATO	2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Indefinido	13.321	1.853	15.174
Plazo fijo	362	437	799
Total	13.683	2.290	15.973



1.998

personas

estuvieron bajo modalidad de teletrabajo en 2022

ADAPTABILIDAD LABORAL: JORNADAS Y FLEXIBILIDAD

[CMF 5.3]

ADAPTABILIDAD LABORAL	2022		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada ordinaria de trabajo	12.324	1.581	13.905
Jornada a tiempo parcial *	77	3	80
Acogidos(as) a pactos de adaptabilidad laboral por responsabilidades familiares	-	-	-
Acogidos(as) a teletrabajo	1.282	706	1.988
Total	13.683	2.290	15.973

* Los 80 casos categorizados como tiempo parcial corresponden a personal que no se encontraba trabajando de forma presencial ni en teletrabajo, debido a restricciones de salud relacionadas con la pandemia del Covid-19

5.2 EQUIDAD DE GÉNERO

[CMF 5.4.1]

En Codelco contamos con una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (D&I) que fue aprobada en 2021 y una Estrategia de D&I 2020-2024. Ambas se aplican mediante un sistema de gobernanza que coordina los espacios corporativos y divisionales.

La política tiene alcance sobre todos los centros de trabajo, con ocho focos:

1. Fortalecer una cultura diversa e inclusiva
2. Trabajar los distintos ámbitos de la D&I
3. Liderar desde la alta administración, para obtener cambios sostenibles
4. Fomentar la sensibilización y capacitación en estas temáticas
5. Impulsar acciones que generen resultados y potencien la mejora continua
6. Promover acciones positivas para el cierre de brechas
7. Incluir la D&I en todos los procesos que involucren a personas
8. Fomentar un buen ambiente laboral

La política de equidad de género está publicada en nuestro sitio web corporativo y fue difundida a todo el personal de Codelco mediante canales internos.

Durante 2022 informamos una estrategia clara y metas desafiantes en materia de equidad de género, que implican llegar a 35% de participación femenina en todas nuestras operaciones. Para lograrlo, se definieron cuatro habilitadores clave: la atracción, desarrollo y retención, para que Codelco sea la empresa donde las mujeres de Chile quieran trabajar; impulsar y profundizar la transformación para una cultura y ambiente laboral acorde a la mayor integración de mujeres, y adecuar los centros de trabajo en cuanto a higiene e infraestructura ante el aumento de representación femenina.

De las personas contratadas en 2022, 48,2 % fueron mujeres, lo que contribuyó a que la dotación femenina alcance 14,3%. Nuestra meta es una tasa anual de 50% de contratación femenina y 35% de dotación de mujeres a 2027.





5.2.1 BRECHA SALARIAL

[CMF 5.4.2]

Durante 2022 se inició el rediseño y la redefinición de los mapas de cargo, en base a una metodología de gran presencia en la industria minera, con el fin de obtener el peso relativo de cada una de las posiciones de Codelco. Esto nos permitirá poner el adecuado énfasis en la mejora de indicadores de brecha de género, equidad interna y competitividad externa. Esta metodología se basa en la evaluación técnica del cargo y su impacto en el negocio, lo que permite una valoración sin sesgos, ya que es independiente de la persona que ocupa actualmente dicha posición. Las diferencias se explican principalmente por la antigüedad, la movilidad (promociones) y el mérito en Codelco.

MEDIA DE SALARIO BRUTO POR HORA 2022 EN PESOS CHILENOS (CLP)

CATEGORÍAS LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL DE TRABAJADORES(AS)
Alta Gerencia	225.366	174.475	218.728
Gerencia	118.187	95.096	115.140
Jefatura	42.701	44.370	42.906
Operarios(as)	18.929	16.396	18.783
Fuerza de venta	42.648	29.065	36.788
Administrativos(as)	16.978	16.560	16.895
Otros(as) profesionales	40.090	34.381	38.557
Otros(as) técnicos(as)	13.546	12.828	13.044
Total	26.271	27.802	26.458

- En Codelco no tenemos personas que se desempeñen como auxiliares
- Para el cálculo de valor hora, se consideraron 180 horas mensuales de trabajo
- El ejercicio no considera a personas de los programas Graduados(as) y Aprendices ni personas con contrato temporal
- El salario bruto incluye la remuneración fija garantizada anual y un bono de incentivo anual. Ambos se presentan de manera mensualizada

BRECHA SALARIAL MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CATEGORÍAS LABORALES	%
Alta Gerencia (vicepresidentas)	77%
Gerentas	80%
Jefas	104%
Operarias	87%
Fuerza de venta femenina	68%
Administrativas	98%
Otras profesionales	86%
Otras técnicas	95%

La brecha se mide como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres

MEDIANA DEL SALARIO BRUTO POR HORA 2022 EN PESOS CHILENOS (CLP)

CATEGORÍAS LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia (vicepresidentas)	229.993	206.841	216.104
Gerentas	119.448	95.503	116.044
Jefas	39.183	42.196	39.670
Operarias	18.341	15.371	18.283
Fuerza de venta femenina	35.518	27.552	30.745
Administrativas	15.679	16.296	15.877
Otras profesionales	38.153	32.867	36.470
Otras técnicas	13.158	11.933	12.410

La mediana se obtiene de la división del valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de las mujeres por el valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de los hombres, para la misma categoría de funciones

BRECHA SALARIAL MEDIANA 2022

CATEGORÍAS LABORALES	%
Alta Gerencia (vicepresidentas)	90%
Gerentas	80%
Jefas	108%
Operarias	84%
Fuerza de venta femenina	78%
Administrativas	104%
Otras profesionales	86%
Otras técnicas	91%

7,1%
del personal
fue capacitado
en 2022
en materias de acoso
laboral y sexual

5.2.2 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

[CMF 5.5]

Nuestras políticas corporativas contienen definiciones expresas orientadas a prevenir y detectar situaciones de acoso laboral y sexual, descritas en los siguientes documentos y disponibles en la intranet de Codelco:

- Código de Conducta de Negocios
- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión
- Lineamiento Corporativo de Prevención de conductas de acoso sexual, laboral y violencia intrafamiliar
- Reglamentos internos de los centros de trabajo

En ellos se describen los procedimientos a seguir para denunciar situaciones de discriminación u hostigamiento. En la actualidad se trabaja en un nuevo lineamiento corporativo para la investigación de este tipo de denuncias.

INDICADORES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL 2022	%
% de personal capacitado en materias de acoso laboral y sexual	7,1 %
N° de denuncias de acoso sexual (Ley N° 29.005) ante la empresa	12
N° de denuncias de acoso sexual (Ley N° 29.005) ante la Dirección del Trabajo	0
N° de denuncias de acoso laboral (Ley N° 29.005) ante la empresa	88
N° de denuncias de acoso laboral (Ley N° 29.005) ante la Dirección del Trabajo	0

Todas las denuncias fueron investigadas, de acuerdo con el siguiente detalle:

TIPO DE CONCLUSIÓN (DENUNCIAS 2022)	ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL	TOTAL
Se confirmó el acoso	8	0	8
Desestimada (falta de antecedentes o no se comprobó el acoso)	51	8	59
Investigación en curso	29	4	33
Total general	88	12	100

De los ocho casos de acoso laboral confirmados, en seis se aplicaron amonestaciones y en dos se decidió el término del contrato de trabajo.





5.3 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

[CMF 5.6]

Garantizar un ambiente seguro y saludable es un compromiso diario en Codelco. Por eso existe la Política de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), que se ejecuta a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y la Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional 2021-2024.

Tanto quienes trabajamos en Codelco como las personas que prestan servicios a través de empresas contratistas, aplicamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el Reglamento de Seguridad y Salud Operacional (RESSO), documento actualizado y publicado en enero de 2022.

La mejora continua del sistema incluye nuevas metodologías para la gestión de riesgos críticos por medio de los diagramas de *Bow Tie* y sus paneles de control específicos. De esta manera, el SGSST cumple con lo requerido por la normativa chilena general de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744, DS 40, DS 54, entre otros), y con la reglamentación para la minería (DS 132). El modelo demostró su capacidad durante la pandemia al generar rápidamente instructivos para actuar ante los distintos escenarios que produjo el Covid-19.

Gestionamos el sistema mediante planes focalizados para cada centro de trabajo. En la actualidad, el SGSST cumple con las cláusulas establecidas y se encuentra certificado en la norma internacional ISO 45001/2018.

5.3.1 UN MAYOR LIDERAZGO EN SEGURIDAD: ESTRATEGIA 2021-2024

[GRI 403-6] [ICMM 5]

La Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional, vigente hasta 2024, fue elaborada a partir de un levantamiento de brechas y análisis de nuestro desempeño. Su objetivo es erradicar las fatalidades mediante cuatro pilares de trabajo:

- Control de riesgos críticos
- Liderazgo en terreno
- Aprendizaje
- Cultura de excelencia

Al implementarla, nos enfocamos en formar supervisores(as) para los ejes control de riesgos críticos (fatalidad e impactos operacionales mayores) y liderazgo en terreno. Para prevenir accidentes con pérdidas de vidas humanas, es clave la función de los líderes de modelar conductas y verificar la efectividad de los controles diseñados.

Así, continuamente realizamos sesiones formales en terreno y reuniones con los comités ejecutivos y gerentes(as) de seguridad de todas las divisiones. Además, mantenemos una campaña comunicacional constante orientada a difundir los riesgos críticos más relevantes.

Contamos, además, con la “Política corporativa de gestión de seguridad, salud en el trabajo y riesgos operacionales”, cuya finalidad es proporcionar información proactiva para alinear la toma de decisiones de los mandos directivos, ejecutivos, supervisión, trabajadoras y trabajadores, en la generación de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las principales enfermedades profesionales que afectan a nuestros(as) trabajadores(as) son:

Silicosis: afección pulmonar causada por la inhalación de pequeñas partículas de sílice (cuarzo por lo general) o, con menos frecuencia, por inhalación de silicatos, como el talco.

Hipoacusia: consiste en la disminución de la sensibilidad o capacidad de audición que afecta los oídos.

Osteomusculares: trastornos vinculados a la manifestación de inflamación, dolor y desgaste en músculos, articulaciones, tendones y ligamentos. Asimismo, suelen aparecer lesiones en las zonas del cuello, espalda, muñecas y manos, ya que éstas reciben un mayor impacto en la mayoría de las tareas a realizar, sobre todo en el ámbito de oficina.

4

son los pilares de trabajo

para erradicar las fatalidades en Codelco

La tasa de accidentabilidad

entre los(as) trabajadores(as)
de Codelco en 2022 fue

0,097%

REGISTRO DE EVENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

COLABORADORES(AS) DIRECTOS(AS)	2022
Tasa de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores(as) contratados(as)	0,219
Tasa de accidentabilidad	0,097
Tasa de fatalidad	0
Promedio de días perdidos por accidente	95,4

COLABORADORES(AS) CONTRATISTAS	2022
Tasa de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores(as) contratados(as)	s/i
Tasa de accidentabilidad	0,115
Tasa de fatalidad	3,14
Promedio de días perdidos por accidente	54,9

Tasa de accidentabilidad: número de accidentes por cada 100 trabajadores(as)

Tasa de fatalidad: número de accidentes fatales cada 100 mil trabajadores (as)

Tasa de enfermedades profesionales: número de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores (as)

Promedio de días perdidos por accidente: días perdidos por accidente dividido por número de accidentes de trabajo

En 2022, lamentamos el fallecimiento de los trabajadores que prestaban servicios, a través de empresas contratistas, a la Vicepresidencia de Proyectos en Chuquicamata Subterránea y Rajo Inca, Sebastián Méndez y Rubén Trigo, respectivamente. Ambos accidentes relevan la importancia de fortalecer aún más la estrategia de salud y seguridad, incrementar los controles preventivos y robustecer su cumplimiento, para eliminar los riesgos de fatalidad.

5.4 CAPACITACIÓN

[CMF 5.8]

Tenemos una larga tradición formativa cuyo fin es potenciar el talento y las competencias de quienes ejercen distintos roles al interior de la compañía. Durante 2022, la UCodelco consolidó su oferta de desarrollo con diversas rutas de aprendizaje para quienes trabajan en la Corporación a través de diez academias.

Realizamos numerosas capacitaciones en temáticas tales como liderazgo, seguridad, operación y mantenimiento de equipos mineros, trabajo en equipo, habilidades de negociación, gestión y administración de contratos, entre otras.

También formamos a personas en herramientas computacionales (*Excel, Power BI, SharePoint, OneDrive*), análisis de datos, salud, protocolos Covid-19, ergonomía, diversidad e inclusión, salud mental, mejora continua, resolución de problemas, transformación cultural, ciberseguridad, operación autónoma, proceso minero, evaluación de desempeño, liderazgo femenino, políticas de conflicto de interés y código de conducta, y metodología *Agile*, entre otros.

Casi
\$11 mil millones

se destinaron en 2022 a la capacitación y desarrollo de colaboradores(as)

FORMACIÓN EN CIFRAS

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	2022
Número total de horas de capacitación y desarrollo a colaboradores(as)	436.375 horas
Número de colaboradores(as) que recibieron capacitación	13.459 personas
Monto total gastado en capacitación y desarrollo a colaboradores(as) *	\$10.931.436.295
Capacitación de empleados(as) - % sobre los ingresos	0,078%

* El dato corresponde al costo empresa que se imputa en la cuenta 2. Se excluye lo asociado a la franquicia tributaria

Un total de 13.459 colaboradores(as) de Codelco, 84% de la dotación, recibió formación en diversos temas durante 2022

PROMEDIO ANUAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN

CARGO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
Alta Gerencia	28,19	34,00	28,78
Gerencia	74,19	85,15	75,57
Jefatura	37,65	44,55	38,53
Operarios(as)	30,80	66,91	34,14
Fuerza de venta	24,40	47,21	33,90
Administrativo(as)	23,69	18,91	22,70
Otros(as) profesionales	32,13	39,20	34,17
Otros(as) técnicos(as)	8,27	9,62	9,17

5.5 BENEFICIOS

[CMF 5.8]

Los beneficios más relevantes a los que acceden nuestros(as) trabajadores(as) están relacionados con su salud y la de sus familiares. Se trata de aportes que la compañía entrega a partir de convenios colectivos pactados a lo largo de la historia en Codelco, tanto a trabajadores(as) activos(as) como, en algunos casos, a personas ya retiradas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS APORTES EN SALUD

NOMBRE DEL BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE VÍNCULO LABORAL	N° DE BENEFICIADOS(AS) 2022
Beneficio de Salud NBS	<ul style="list-style-type: none"> Aporte entre UF 2,5 - UF 11 mensuales para mejorar planes de Isapre, acceso a seguro complementario y póliza de vida con ahorro Aporte único equivalente en pesos a UF 100 al momento de ingreso para efectuar el reembolso de 50% de los copagos finales Trabajador(a) tiene previsión de mercado 	Indefinidos	721
Beneficio de Salud de Mercado	<ul style="list-style-type: none"> Aporte en UF, según división y composición familiar, para financiar un mejor plan de Isapre, y/o un seguro complementario. Beneficios adicionales según división y contrato colectivo Trabajador(a) tiene previsión de mercado 	Indefinidos	5.567
Beneficio de Salud Sistema Cerrado (tradicional)	<ul style="list-style-type: none"> Salud total, sin topes ni restricciones, con medicamentos, para el(la) titular y sus cargas a expensas de 7% de la cotización legal Trabajador(a) tiene previsión Isalud 	Indefinidos	7.166
Beneficio de Salud Sistema Cerrado (otros)	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a plan de salud en Isapre de Codelco con coberturas entre 70%-90% para el(la) titular y sus cargas a expensas de 7% de la cotización legal, más un seguro complementario Trabajador(a) tiene previsión Isalud 	Indefinidos	959
Beneficio de Salud Pasivo	<ul style="list-style-type: none"> Por período específico (dependiendo de lo pactado), salud total, sin topes ni restricciones, con medicamentos, para el(la) titular y sus cargas a expensas de 7% o precio convenido Luego, se mantienen en planes en Isalud, 7% de la cotización legal en relación con la pensión con coberturas y topes Trabajador(a) tiene previsión Isalud. Ambos beneficios son deficitarios, es decir, Codelco cubre la diferencia entre lo recaudado por cotización y el gasto en que incurren los(as) extrabajadores(as) 	Extrabajador(a)	10.420

7.156

fueron las **personas beneficiadas** en 2022 con **aportes para la educación**

CARACTERÍSTICAS DE LOS APORTES EN EDUCACIÓN

NOMBRE DEL BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE VÍNCULO LABORAL	N° DE BENEFICIADOS(AS) 2022
Becas para hijos(as) de trabajadores(as) en edad escolar	<ul style="list-style-type: none"> Codelco otorga una ayuda en dinero por cada hijo(a) estudiante de los(as) trabajadores(as) en la mayoría de los centros de trabajo que forman parte de la Corporación. Existen diferentes importes a entregar dependiendo del centro de trabajo y del nivel de educación al que pertenezca su hijo(a), incluyendo: niveles preescolar, kindergarten, educación básica, educación media, educación superior en centro de formación técnica, instituto profesional y/o universidad Los(as) trabajadores(as) que percibieron este beneficio recibieron en promedio \$1.441.668 anuales 	Contrato indefinido	7.156

En la mayoría de los centros de trabajo de Codelco, los(as) colaboradores(as) reciben ayuda en dinero para la educación de sus hijos(as). En 2022 cada colaborador(a) beneficiado(a) recibió en promedio \$ 1.441.668

5.5.1 PERMISO POSNATAL

[CMF 5.7]

En línea con nuestra política de D&I, en Codelco contamos con diversas medidas de conciliación de vida laboral y personal para nuestros(as) trabajadores(as), entre las cuales se encuentran la extensión del permiso posnatal, tanto para el padre como la madre. Este beneficio se entrega según las necesidades y prácticas vigentes en cada centro de trabajo.

PROMEDIO DE DÍAS UTILIZADOS EN PERMISO POSNATAL

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	-	-	-
Gerencia	5,00	-	-
Jefatura	7,20	159,80	54,68
Operarios(as)	6,40	156,00	32,65
Fuerza de venta	-	147,00	-
Administrativo(as)	5,60	84,00	12,73
Otros(as) profesionales	8,30	130,10	65,14
Otros(as) técnicos(as)	5,00	126,00	65,50
Total	6,85	145,37	43,82

COLABORADORES(AS) QUE REGRESARON DE SU PERMISO POSNATAL

CARGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta Gerencia	-	-	-
Gerencia	1	-	-
Jefatura	30	11	41
Operarios(as)	141	24	165
Fuerza de venta	-	3	-
Administrativo(as)	10	0	10
Otros(as) profesionales	32	17	49
Otros(as) técnicos(as)	2	2	4
Total	216	57	273

43,8

es el **promedio de días utilizados** por colaboradores(as) de Codelco en **permiso posnatal** durante 2022

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS QUE HICIERON USO DEL POSNATAL Y PORCENTAJE DE LAS QUE HICIERON USO DE ÉL

CARGO	HOMBRES CON DERECHO A POSNATAL	HOMBRES QUE USARON PERMISO POSNATAL	% DE HOMBRES QUE USARON POSTNATAL	MUJERES CON DERECHO A POSNATAL	MUJERES QUE USARON POSNATAL	% DE MUJERES QUE USARON POSNATAL
Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-
Gerencia	1	1	100%	-	-	-
Jefatura	31	31	100%	14	14	100%
Operarios(as)	141	141	100%	30	30	100%
Fuerza de venta	-	-	-	4	4	100%
Administrativo(as)	10	10	100%	1	1	100%
Otros(as) profesionales	32	32	100%	28	28	100%
Otros(as) técnicos(as)	2	2	100%	2	2	100%
Total	217	217	100%	79	79	100%

Todas las personas que tuvieron

derecho a postnatal,

hicieron uso del beneficio en el año

2022

5.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGAS

[SASB EM-MM-310 a.1, SASB EM-MM-a.2, GRI 2-30, MM4]

Nuestra compañía cuenta con un gran porcentaje de trabajadores(as) afiliados(as) a sindicatos, los cuales acuerdan convenios colectivos con la Corporación.

Durante 2022 hubo una movilización los días 22 y 23 de junio, liderada por la Federación de Trabajadores del Cobre, con motivo del anuncio del futuro cese de operaciones en la fundición de Ventanas. La paralización efectiva de las operaciones fue durante menos de 24 horas, por lo cual se considera un día perdido.

La siguiente tabla considera a todos(as) los(as) supervisores(as) y trabajadores(as) con contrato indefinido que están sindicalizados(as) o que tienen extensión de beneficios.

En Codelco la mayoría de los(as) trabajadores(as) están sindicalizados(as), tienen una extensión sindical o están cubiertos(as) por convenios colectivos, al tener extensión de beneficios

NÚMERO DE TRABAJADORES(AS) SINDICALIZADOS(AS)

CONVENIOS COLECTIVOS	2021	2022
Número de trabajadores(as) sindicalizados(as)	13.427	13.323
Número de trabajadores(as) con extensión de beneficios	1.057	1.638
Porcentaje de la dotación sindicalizada	92,7%	89,1%
Número de trabajadores(as) cubiertos(as) por convenios colectivos	14.484	14.961
Número de convenios vigentes	33	33

92,7%

de la dotación
de Codelco está

sindicalizada