



# Cumplimiento Acuerdos 2006

SUSCRITOS ENTRE CODELCO Y LOS REPRESENTANTES  
DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS, REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES  
SINDICALES DE CONTRATISTAS (COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES  
CONTRATISTAS) Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL COBRE (FTC)

Santiago, Junio 2007



## PRESENTACIÓN:

El presente documento da cuenta del estado de cumplimiento por la Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco, de los acuerdos suscritos, el 23 de enero y 7 de febrero de 2006, con los representantes de las empresas contratistas, representantes de organizaciones sindicales de trabajadores contratistas (Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas) y la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), que actuó en calidad de garante.

En el documento se indican las acciones que muestran el estado de cumplimiento en cada acuerdo, detallando, cuando corresponde, las actividades divisionales y corporativas; las normas o instrucciones que la Corporación ha dispuesto para hacerse cargo del respectivo acuerdo y los montos o valores involucrados en cada caso o en general sobre materias de aplicación transversal.

Respecto del estado de cumplimiento y avances sobre las materias acordadas, en resumen, se puede destacar lo siguiente:

- A partir de febrero 2006 se constituyeron Mesas de Trabajo para abordar la agenda relacionada con los trabajadores de empresas contratistas en todas las Divisiones de Codelco, así como también se constituyó una Mesa Nacional de trabajo de nivel corporativo. Esta instancia de diálogo permanece activa y con agendas convenidas para el 2007, especialmente a niveles divisionales, siendo estas las áreas operativas en donde se generan, conocen y atienden las necesidades específicas de acuerdo a las particularidades de cada una de las faenas.
- Las empresas contratistas no efectuaron descuentos de remuneraciones por horas no trabajadas, ni despido de los trabajadores que participaron en paralizaciones de faenas realizadas en el movimiento de comienzos del año 2006.
- Se llevó a cabo el programa de fiscalización laboral permanente, al tenor del acuerdo suscrito entre Codelco, la Federación de Trabajadores del Cobre y la Dirección del Trabajo. En ese marco, se realizaron 86 fiscalizaciones a las empresas contratistas y el programa abarcó todas las Divisiones de Codelco.

- Ante las demandas sobre “Casas de Cambio” para trabajadores de empresas contratistas, se construyó y está operativa desde mayo de 2006 la Casa de Cambio para 500 trabajadores en División Andina, con un costo aproximado de 600 mil dólares. Para 2007 se ha previsto la entrega de otras 3 Casas de Cambio en la misma División:
  - ▶ Una en el área Huechún con capacidad para 200 trabajadores, con entrega programada para el mes de mayo.
  - ▶ Una en el área Mina Rajo con capacidad para 280 trabajadores, con fecha de entrega programada para el mes de agosto.
  - ▶ Y una tercera en el área Saladillo, con una capacidad para 2.800 trabajadores de los sectores Concentradora y Mina Subterránea, con fecha de entrega programada para el mes de octubre.
- Entre febrero de 2006 y marzo de 2007, por el concepto de “Casas de Cambio”, y mientras éstas se habilitan se han pagado por sus empleadores a los trabajadores de empresas contratistas considerados en el acuerdo, bonos por un monto de \$420 millones. En los nuevos contratos que celebre Codelco con terceros, se ha incorporado en las bases de licitación la obligación de las empresas contratistas de proporcionar a sus trabajadores Casas de Cambio o en subsidio, pagar un bono mínimo de \$10.000 brutos mensuales, más allá de lo que obliga la ley en esta materia.
- En materia de Ropa de Trabajo, aunque algunas Divisiones ya habían implementado la medida, se incorporó a las bases de licitación la obligación a las empresas contratistas de entregar ropa de trabajo, y su correspondiente lavado, a todos los trabajadores de las áreas industriales (áreas operativas o desarrollo de mina) más allá de las exigencias legales, o en subsidio pagar un bono de \$15.000 bruto por trabajador que se desempeñe en dichas áreas. Entre febrero 2006 y marzo 2007, Codelco pagó a las empresas contratistas la suma de \$1.300 millones por concepto de suministro de ropa de trabajo, y su correspondiente lavado, para los trabajadores de éstas, cumpliéndose de esa forma a cabalidad con el acuerdo.
- El seguimiento y control de la implementación de estos acuerdos fue realizado a través de las Mesas de Trabajo Divisionales. Cabe señalar que Codelco financió o implementó las medidas acordadas destinadas a todos trabajadores de empresas contratistas que se han desempeñado en contratos de las áreas operativas y de desarrollo de mina, en el marco de los acuerdos descritos.

Respecto del cumplimiento de la legislación y de la nueva Ley de Subcontratación, materia también incluida en los acuerdos, cabe destacar lo siguiente:

- Codelco elaboró normas e implementó nuevas y más exigentes cláusulas contractuales destinadas a impulsar la aplicación de la Ley 19.404 sobre Trabajos Pesados; el pleno cumplimiento de la Ley 16.744 sobre Seguridad y Salud Ocupacional e incentivó la aplicación de la Ley 19.518 de Capacitación Laboral. Sin embargo cabe señalar que Codelco, desde el año 2005 y en forma paulatina, ha incorporado en sus métodos de calificación a las empresas participantes en licitaciones, incentivos a quienes demuestren mejores indicadores de seguridad y salud laboral, planes de prevención de riesgos y mejores remuneraciones, otorgándole de esa forma un mayor puntaje de evaluación.
- Respecto del historial de cumplimiento de la normativa laboral y previsional, Codelco posee estrictos controles que le permiten retener estados de pago, vigilar y en su caso exigir el cabal cumplimiento y pago de este tipo de obligaciones a sus empresas contratistas para con sus trabajadores.
- A partir de 2006 se añadieron cláusulas en los contratos que incentivan el cumplimiento de estos aspectos; se dictó y difundió un Decálogo que orienta sobre la política de la Corporación en la relación con todos sus proveedores de bienes y servicios, las responsabilidades laborales que las empresas contratistas asumen con sus trabajadores y con Codelco en su calidad de empresa principal, a través de las Bases Administrativas Generales para Contratos de Ingeniería, Construcción y Servicios Generales, que reiteran la obligación de las empresas de cumplir con la legislación vigente y a Codelco de verificar este cumplimiento, con las sanciones asociadas por el incumplimiento, en el marco de la Ley 20.123.
- Adicionalmente se constituyeron comisiones específicas de trabajo en las Divisiones Andina y Ventanas, con el propósito de diagnosticar, verificar y en su caso exigir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales que rigen en materia de Subcontratación, Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se muestra un detalle de cada punto de los acuerdos y las acciones o medidas que reflejan el estado de cumplimiento de los mismos.



# Acuerdo 23 de Enero 2006

SUSCRITO ENTRE CODELCO CHILE, REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS,  
REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE  
CONTRATISTAS (COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES CONTRATISTAS)  
Y LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL COBRE (FTC)



## ACUERDO: CONSTITUCIÓN MESA DE TRABAJO

### Punto N° 1 - Párrafo 1

*Constituir una Mesa de Trabajo y Concertación Social Compuesta por representantes de Codelco, de las empresas contratistas y de los trabajadores de las mismas, que se constituya en una instancia de diálogo, propuestas, acuerdos y seguimiento de compromisos. El objetivo es consolidar relaciones contractuales compatibles con mayor equidad, competitividad y que cautelen debidamente la salud y la seguridad de los trabajadores.*

## ACCIONES REALIZADAS

### CONSTITUCIÓN DE MESAS:

#### MESAS DIVISIONALES

Durante el año 2006, se efectuaron más de 60 reuniones con los Dirigentes de la Coordinadora Nacional y Dirigentes Sindicales locales de los Trabajadores Contratistas, en cada una de las Divisiones de la Corporación, con el objetivo de analizar el avance de los compromisos establecidos en las Actas de Acuerdo. En el presente año se han realizado 12 reuniones.

#### CODELCO NORTE

- Fecha de constitución de la mesa: 02 - 02 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 14
- Sesiones realizadas en 2007: 1

#### EL SALVADOR

- Fecha de constitución de la mesa: 17 - 04 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 9
- Sesiones realizadas en 2007: 1

#### VENTANAS

- Fecha de constitución de la mesa: 15 - 02 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 10
- Sesiones realizadas en 2007: 4

#### ANDINA

- Fecha de constitución de la mesa: 08 - 02 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 16
- Sesiones realizadas en 2007: 3

#### EL TENIENTE

- Fecha de constitución de la mesa: 10 - 02 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 9
- Sesiones realizadas en 2007: 3

### MESA DE TRABAJO CORPORATIVA

Por otra parte, a principios del 2006, se constituyó la Mesa de Trabajo Corporativa conformada por representantes de Codelco, de la Coordinadora Nacional de Trabajadores y de las empresas contratistas, cuyo funcionamiento ha sido el que se indica:

- Fecha de constitución de la mesa: 10 - 02 - 06
- Sesiones realizadas en 2006: 8
- Sesiones realizadas en 2007: 2

Cabe destacar que el inicio de las actividades 2007 tuvo lugar el 7 de marzo, ante la presencia del Subsecretario del Trabajo. La segunda reunión se efectuó el 21 de marzo, ocasión que tuvo por propósito definir la agenda de trabajo 2007 y establecer un procedimiento para las reuniones futuras.

En la tercera reunión realizada el 25 de abril de 2007, todos los actores plantearon clara y francamente sus puntos de vista respecto del estado de cumplimiento de los acuerdos referidos, como también su visión sobre el desarrollo de la Mesa de Trabajo Nacional.

No obstante que en esa oportunidad no se concretaron acuerdos, Codelco recibió el planteamiento de los Dirigentes de Trabajadores de las empresas contratistas el cual fue derivado a cada una de sus Divisiones para su análisis detallado, revisión de los casos denunciados y adopción de medidas correctivas cuando correspondiera.

A partir de lo anterior, en cada una de las instancias divisionales que se relacionan con el trabajo de las empresas contratistas, se comenzó el levantamiento y creación de una matriz que refleje los planteamientos de los trabajadores contratistas, las medidas adoptadas y el

plan de trabajo que permita desarrollar todos los aspectos que requieren de una especial atención y seguimiento, entre las cuales caben destacarse:

- Discriminación laboral
- Seguridad y salud en el trabajo
- Capacitación
- Desarrollo laboral
- Desarrollo sindical
- Alternativas de promoción de bienestar a través de las empresas contratistas

### **AVANCE EN MATERIAS TRATADAS:**

Aún cuando el Acta de Acuerdo de enero de 2006 no estipuló ningún compromiso específico respecto a los temas que tendrían carácter permanente para ser tratados en la Mesa de Trabajo, Codelco recogiendo las inquietudes planteadas por las distintas organizaciones sindicales, ha tomado la iniciativa en las siguientes materias, que se ilustran a continuación:

- ▶ En el 2006 se dictó y difundió el documento “Marco de la Relación de Codelco con las Empresas Contratistas y sus Trabajadores”, formulado precisamente para establecer un claro marco en el cual se debe dar la relación entre Codelco y sus Contratistas, como asimismo entre éstas y sus trabajadores. En este documento se fijan directrices para las empresas contratistas en diversos ámbitos de preocupación de sus trabajadores, como lo son las materias de higiene, seguridad y salud ocupacional, relaciones laborales, nivel de remuneraciones, etc. Estos conceptos se han ido materializando en la práctica a través de una serie de medidas, algunas de las cuales se mencionan en los puntos siguientes.
- ▶ En bases de licitación, además de estipular la obligación del contratista de suministrar ropa de trabajo, muda y su correspondiente lavado, o en subsidio el pago de bono \$ 15.000 bruto por trabajador; y, de proporcionar casa de cambio, o en subsidio pago de bono \$ 10.000 bruto por trabajador, se ha establecido lo siguiente:
  - Contratos de duración indefinida al personal, en todos los servicios permanentes o de largo plazo, de dos años o más, lo que conlleva al correspondiente pago de indemnizaciones.
  - En todos los contratos con mano de obra intensiva, se le exige al proponente declarar las remuneraciones comprometidas para cada una de las categorías de los trabajadores involucrados en el servicio. Al ser éstas consideradas dentro de la evaluación económica de las ofertas, mediante un factor que puede llegar a pesar hasta un 20% de dicha evaluación, esta medida ha permitido apreciar una evidente mejoría en las remuneraciones.
  - Irrestringido cumplimiento de la Ley de Subcontratación y Ley sobre Trabajos Pesados.
- ▶ Ya en enero de 2005, la Corporación había definido una metodología para efectuar la evaluación de las ofertas de servicios, la que se establece en el documento GCAB-P-201 «Método de Evaluación General aplicable a Ofertas por Servicios». Dentro de los aspectos a evaluar en la Oferta Técnica que presentan los oferentes en los procesos de licitación se consideran principalmente:

- Índices de Seguridad Laboral (Tasa de Frecuencia y de Gravedad)
  - Plan de Aseguramiento de la Calidad
  - Programa de Gestión de Riesgos
  - Programa Gestión de RRHH durante el servicio
  - Remuneraciones comprometidas por el oferente, en especial en aservicios con alta mano de obra no calificada. Esta variable puede pesar hasta un 20% de la evaluación económica.
- ▶ En agosto del 2006, entró en vigencia el Instructivo GCAB-I-203 «Precalificación de empresas contratistas, para procesos de contratación, en materia de riesgos profesionales, ambiente y calidad», el que incluye la evaluación del aspecto «Gestión de Riesgos compuesto por:
- Tasa de Frecuencia
  - Cotización adicional
  - Accidentes fatales
  - Certificación de Sistemas de Gestión (Calidad, Ambiente y/o Seguridad y Salud Ocupacional)
- ▶ En enero 2007, se reforzó con el carácter de obligatorio el aspecto de **Gestión de Riesgos en los Métodos de Evaluación** de los Procesos de Contratación con un ponderador mínimo del 10% respecto del puntaje, uniformando de esta forma los criterios corporativos.
- ▶ Durante el 2006, se desarrolló un sistema de **Evaluación de Desempeño de Contratistas**, cuya puesta en marcha está prevista para el primer semestre de este año en toda la Corporación, habiéndose efectuado el piloto en División Andina. La evaluación de desempeño considera -entre otros- los siguientes aspectos de interés para los trabajadores:
- ▶ **Gestión de Seguridad y Ambiente**
- Cumplimiento de Planes de Prevenciones de Riesgos y Protección del medio ambiente
  - Indicador de Riesgos Profesionales (IRP)

#### **Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales**

- Calidad de vida
- Capacitación del personal
- Compromiso con la Política de Codelco
- Cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales
- Estabilidad del personal
- Relación con sus trabajadores

El sistema de evaluación de desempeño se aplicará en forma obligatoria a todos los contratos de servicios en que el monto total sea mayor o igual a 300.000 dólares. En todo caso, también se aplicará a contratos de menor monto, cuando el servicio o su complejidad así lo aconsejen.

La ponderación de cada uno de estos dos aspectos a evaluar es relevante en la nota final del contratista, fluctuando entre un 10% y 35%, nota que será considerada por Codelco en las futuras invitaciones a licitaciones.

- Implementación de un procedimiento para aplicar sanciones a contratistas, en caso de accidentes fatales.
- Elaboración del «Reglamento Especial para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas contratistas y subcontratistas de Codelco», que puede ser consultado en el sitio web de Codelco. ([www.codelco.com](http://www.codelco.com))
- Creación o reforzamiento de unidades organizacionales en divisiones, encargadas de monitorear el cumplimiento de las obligaciones laborales y la relación laboral.

## ACUERDO: DÍAS NO TRABAJADOS Y DESPIDOS

### Punto N° 3

*Codelco Chile velará para que las empresas contratistas no descuenten a sus trabajadores los días no trabajados con motivo del conflicto. Asimismo, Codelco velará porque no se produzcan despidos con motivo de conflicto, salvo en aquellos casos en que existan personas sometidas a procesos o formalizados cargos en su contra por delitos producto de este conflicto. Finalmente, Codelco velará para que se pague en el más breve plazo los anticipos de sueldos que correspondan.*

## ACCIONES REALIZADAS

- ▶ A todos los trabajadores de empresas contratistas que participaron en el conflicto, sus empleadores no les efectuaron descuento por días no trabajados. Del mismo modo, las empresas contratistas no efectuaron despidos a causa del conflicto. Los anticipos de sueldo pactados por los trabajadores con sus empleadores fueron pagados con normalidad.

Lo anterior, sin perjuicio del pleno reconocimiento por Codelco de los derechos y prerrogativas que poseen las empresas contratistas de administrarse, organizarse y dirigir el trabajo y a sus trabajadores, materia que es de la esencia del régimen laboral en Chile.



# Acuerdo Final del 07 Febrero 2006

SUSCRITO ENTRE CODELCO CHILE, EMPRESAS CONTRATISTAS  
Y SINDICATOS DE TRABAJADORES CONTRATISTAS

COMPLEMENTA AL ACTA DE ACUERDO DEL 23 ENERO DE 2006



## ACUERDO: FISCALIZACIÓN LABORAL

### Punto N° 1 - Párrafo 1 y 2

*Las relaciones laborales constituyen para las partes la base fundamental para construir relaciones de confianza que permitan avanzar en una valoración efectiva del aporte que significan los trabajadores de contratistas y sus organizaciones sindicales en el acontecer del país. Por lo anterior, y en conformidad a lo establecido en el Acuerdo del 23.01.06, las partes convienen hacer efectivo un programa de fiscalización laboral permanente que toma como base el acuerdo suscrito por la Dirección del Trabajo, Codelco Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre, el que se formalizará a la brevedad posible con la Dirección del Trabajo y se pondrá en ejecución de inmediato.*

## ACCIONES REALIZADAS

Durante el 2006 se coordinó un programa de fiscalización laboral con la Dirección del Trabajo, que a nivel local tuvo los siguientes resultados:

**CODELCO NORTE:** En julio de 2006 se realizó un programa de fiscalización a 40 empresas contratistas. Adicionalmente, la División realiza en forma permanente una auditoría laboral a sus contratos a razón de 20 contratos por mes.

**EL SALVADOR:** Se fiscalizó a 36 empresas, de las cuales se les cursó infracción a 19.

**VENTANAS:** Sin fiscalización ni reclamos por parte de los trabajadores contratistas.

**ANDINA:** A través del programa de fiscalización, la Inspección Regional realizó 10 inspecciones, la División ha dado las facilidades de ingreso y el apoyo logístico.

**EL TENIENTE:** Se establece un procedimiento de inspección, para efectuarse conforme la disponibilidad de los funcionarios y a requerimientos de la Inspección del Trabajo. La División se compromete a proporcionar las facilidades de ingreso y apoyo logístico necesario.

## ACUERDOS: LEGISLACIÓN TRABAJO PESADO Y SEGURIDAD

### Punto N° 2 - Párrafo 1, 2 y 3

*Las partes reconocen el derecho ético y legal que asiste a los trabajadores que se desempeñan en empresas contratistas respecto del cumplimiento de la Ley 19.404 sobre trabajos pesados, de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como de las disposiciones que regulan la capacitación laboral en el país.*

*Por lo anterior, Codelco se compromete a especificar en las futuras bases de licitación y en los contratos respectivos la obligatoriedad de las empresas contratistas de considerar en sus políticas y procedimientos relativos a sus recursos humanos el ejercicio de los derechos que establecen las mencionadas disposiciones legales.*

*En lo inmediato, Codelco Chile dispondrá que las empresas contratistas desarrollen un programa que diagnostique la situación relativa a estas disposiciones legales y, según corresponda, inicien las acciones pertinentes. Estas acciones serán coordinadas por cada una de las Divisiones de la Corporación.*

## ACCIONES REALIZADAS

**En materias relacionadas con la Ley 19.404, 16.744 y 19.518 se ha efectuado lo siguiente:**

- ▶ A partir de mediados del 2006, para aquellos servicios con intensiva mano de obra, se incorporó en el contrato propiamente tal, la siguiente cláusula:

*«CODELCO CHILE cumplirá y promoverá el estricto cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social vigente por parte de sus empresas contratistas y proveedores; en particular, las leyes 19.404 sobre Trabajos Pesados, 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y 19.518 sobre Capacitación, con sus respectivas adiciones y modificaciones, o las normas legales que las reemplacen.»*

- ▶ El 30 de noviembre de 2006 se publicó el Decálogo Corporativo, que establece el «Marco de la Relación de Codelco con las Empresas Contratistas y sus Trabajadores». A continuación se destacan los principales párrafos que guardan relación con las referidas Leyes:

*«Codelco reconoce el aporte fundamental que hacen las empresas contratistas al logro de sus objetivos; y exigirá de ellas el más estricto cumplimiento de sus obligaciones laborales, previsionales y de protección de higiene y seguridad, así como de todas las normas legales y reglamentarias que les sean aplicables.»*

*«La protección de la vida y la salud de todos los trabajadores es un valor fundamental y no transable. Por lo anterior, las tasas de accidentabilidad y siniestralidad laboral históricas de las empresas contratistas son factores relevantes a evaluar en las licitaciones de Codelco.»*

*«Codelco privilegia la contratación de servicios a largo plazo, que permitan generar condiciones de estabilidad para el personal de las empresas contratistas, que se plasmen en contratos de trabajo de duración indefinida para dicho personal, estimulando un mejor desarrollo y capacitación de los trabajadores, y el ejercicio de los derechos laborales en plenitud, tales como el de sindicalización y negociación colectiva, en forma coherente con la naturaleza de los servicios contratados.»*

*«Además del pleno cumplimiento de la normativa laboral y previsional, Codelco exigirá que la prevención de riesgos y la promoción del desarrollo de los trabajadores sean parte de la cultura de las empresas con quienes contrata.»*

Este marco de acción ha pasado a constituir el principio rector en la relación de Codelco con sus empresas contratistas y refleja con claridad qué es lo que Codelco espera y exige de ellas, reconociendo el aporte fundamental que éstas hacen al logro de sus objetivos.

- ▶ El 15 de enero de 2007 se emitió la Revisión 2 de las Bases Administrativas Generales para Contratos de Ingeniería, Construcción y Servicios Generales, la que se encuentra publicada en el sitio web de Codelco, en la cual se incluyeron explícitamente todas las exigencias que impone la Ley 20.123 tanto en materia de Subcontratación como también, específicamente, respecto de la seguridad y salud en el trabajo, el sistema de vigilancia de dichas disposiciones y las sanciones asociadas al incumplimiento. A modo de ejemplo, se transcribe el nuevo numeral 36 de las Bases Administrativas Generales que refuerza la política aplicada en Codelco en esta materia.

### **36 Responsabilidades Laborales del Contratista**

*Respecto de aquellos contratos civiles celebrados por Codelco con empresas contratistas que les sean aplicables las normas del Trabajo en Régimen de Subcontratación a que se refiere el artículo 183-A del Código del Trabajo, es obligación del Contratista dar total cumplimiento a todas las obligaciones que la ley le asigna, en su carácter de empleador del personal que ocupe en la ejecución de los trabajos materia del contrato. El Contratista será directa, exclusiva y civilmente responsable ante Codelco de todas las consecuencias, de cualquier naturaleza, que deriven del incumplimiento de dichas obligaciones. El Contratista queda obligado a dar total cumplimiento a la legislación laboral y previsional vigente, en todos los contratos de trabajo con el personal requerido con motivo del contrato.»*

### **PROGRAMA DE DIAGNÓSTICO:**

Respecto del programa de diagnóstico y cumplimiento del marco laboral regulatorio, las Mesas Divisionales, tanto en Andina como en Ventanas, han conformado 3 comisiones de trabajo, las que tiene relación con las materias que se destacan a continuación:

### **COMISIONES EN VENTANAS:**

- Condiciones de trabajo - (Ley 16.744)
- Trabajos pesados (mutual) - (Ley 19.404)
- Jornada de trabajo y feriado

### **COMISIONES EN ANDINA:**

- Salud y Trabajos Pesados: constituida en marzo de 2007 - (Ley 19.404)
- Capacitación: En marzo de 2007 se inicia la nivelación de estudios para 102 trabajadores de contratistas, con aporte de la división y de los empresarios - (Ley 19.518)
- Bases de Licitación, constituida en agosto de 2006; las partes consensúan en abril un documento que entrará en vigencia dentro del segundo trimestre de 2007.

Cabe destacar que la División Codelco Norte desarrolló el 25 de abril una jornada de capacitación sobre la Ley de Trabajo Pesado orientada a dirigentes de empresas contratistas y representantes de las mismas, elaborando un plan de trabajo específico en esta materia.

## ACUERDO: ANÁLISIS LEY DE SUBCONTRATACIÓN

### Punto N° 3

*Las partes acuerdan encomendar al Grupo de Tarea constituido a partir del referido Acuerdo del 23 de enero pasado, que realice un análisis en detalle de las disposiciones contenidas en el proyecto de ley sobre subcontratación que se encuentra en trámite en el Congreso Nacional y proponga a la Mesa de Trabajo y Concertación Social aquellas materias susceptibles de integrar a los acuerdos alcanzados hasta la fecha.*

## ACCIONES REALIZADAS

Debido a que los dos reglamentos que regularían la aplicación detallada de la Ley de subcontratación fueron conocidos sólo después del ciclo de reuniones del año 2006, Codelco asumió el compromiso interno de efectuar un análisis detallado de sus contratos.

De la misma manera la Dirección del Trabajo inició un programa corporativo de fiscalización del cumplimiento de la Ley 20.123 en el ámbito de la subcontratación, el cual está en pleno desarrollo en todas las Divisiones de Codelco.

En dicha fiscalización la Dirección del Trabajo recabará la opinión y los puntos de vista de todos los actores, tanto de Codelco, como de los trabajadores de las empresas contratistas y sus organizaciones, para lo cual ha coordinado un plan para abordar el trabajo.

## ACUERDO: CASAS DE CAMBIO - DIVISIÓN ANDINA

### Punto N° 4 - Literal a) - Párrafo 1 y 2

*Con relación a materias específicas tratadas en la Mesa de Trabajo y Concertación Social, Codelco-Chile y las empresas contratistas precisan lo siguiente:*

#### **a) Casas de Cambio**

*En la División Andina se iniciará, en el mes de febrero 2006, la implementación y construcción gradual de Casas de Cambio para los trabajadores de empresas contratistas que presten servicios a la División, de acuerdo al «Plan de Trabajo» que se adjunta a esta proposición.*

*Mientras dicho Plan se encuentre en ejecución los trabajadores de contratistas beneficiados por éste, recibirán un Bono de \$ 10.000.-mensuales brutos a contar del 1° de febrero de 2006. Este Bono se dejará de pagar a dichos trabajadores, a medida que se vayan entregando las Casas de Cambio que correspondan a sus respectivas labores.*

*Sin perjuicio de lo anterior la División Andina, en el más breve plazo, se compromete a habilitar Casas de Cambio provisorias y/o mejorar las existentes.*

## ACCIONES REALIZADAS

### IMPLEMENTACIÓN:

En mayo de 2006 se finalizó Casa de Cambio de la Planta de Productos Comerciales, lo que implicó una inversión aproximada de 600 mil dólares que tiene una capacidad para atender a 500 personas.

Para el 2007 está prevista la entrega de las siguientes 3 Casas de Cambio adicionales:

CASA DE CAMBIO	CAPACIDAD - PERSONAS	INVERSIÓN ESTIMADA MILLONES DE DÓLARES	FECHA DE ENTREGA
Mina Rajo	280	3	Agosto- 07
Saladillo (*)	2.800	5	Octubre- 07
Huechún	200	2	Mayo- 07

(\*) Concentradora y Subterránea

### PAGO DE BONOS:

Codelco ha pagado a las empresas contratistas entre febrero de 2006 y marzo de 2007, la suma de \$ 420 millones por concepto de Casa de Cambio a los contratistas, sin considerar el costo que implica la incorporación de esta medida a los nuevos contratos que suscriba la Corporación. En consecuencia, a la fecha se está cumpliendo con la totalidad de los trabajadores que considera el acuerdo.

### INCORPORACIÓN EN LAS BASES:

Para los nuevos contratos se ha incorporado en las Bases de Licitación la obligación de la empresa contratista de proporcionar Casas de Cambio, o en subsidio pago de bono \$ 10.000 brutos mensuales por cada trabajador, más allá de lo que obliga la ley en esta materia.

## ACUERDO: ROPA DE TRABAJO

### Punto N° 4 - Literal b) - Párrafo 1 y 2

*Con relación a materias específicas tratadas en la Mesa de Trabajo y Concertación Social, Codelco-Chile y las empresas contratistas precisan lo siguiente:*

#### b) Ropa de Trabajo

***Codelco incorporará en las futuras bases de licitación la obligación de las empresas contratistas de entregar a sus trabajadores ropa de trabajo y el lavado de las mismas, para las áreas operacionales y desarrollo de minas de cada División. En el intertanto, Codelco requerirá de las Empresas Contratistas que proporcionen ropa de trabajo y su correspondiente lavado a sus trabajadores que actualmente no tienen acceso a dichos beneficios. Esta medida se deberá aplicar en las áreas operativas y de desarrollo de minas.***

*Mientras se implemente esta medida por las empresas contratistas, los trabajadores afectos a ella recibirán un Bono de \$ 15.000.- mensuales brutos a contar del 1° de febrero de 2006, el que dejará de ser aplicado una vez que se proporcione este servicio a los trabajadores involucrados.*

## ACCIONES REALIZADAS

Cabe destacar que en Codelco Norte, desde mucho antes de materializarse este acuerdo se exigía a los contratistas proporcionar el beneficio correspondiente a ropa de trabajo, muda, y su lavado.

### PAGO DE BONOS:

Codelco ha pagado a las empresas contratistas, entre febrero de 2006 y marzo de 2007 por concepto de Suministro y Lavado de Ropa, la suma de \$1.300 millones, suma de dinero destinada por éstas a la materialización del acuerdo, sin considerar el costo que implica la incorporación de esta medida a los nuevos contratos que suscriba la Corporación. En consecuencia, a la fecha se está cumpliendo con la totalidad de los trabajadores que considera el acuerdo.

### INCORPORACIÓN EN LAS BASES:

Para los nuevos contratos se ha incorporado en las Bases de Licitación que es responsabilidad del contratista suministrar ropa de trabajo, muda y lavado correspondiente o en subsidio pago de bono \$ 15.000 brutos por cada trabajador que se desempeñe en las áreas operativas o desarrollo minero y además que por su labor lo requiera.

## ACUERDO: SEGUIMIENTO Y CONTROL DE IMPLEMENTACIÓN

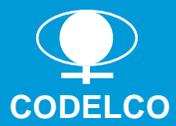
### Punto N° 5

*El detalle y especificación de los Acuerdos contenidos en el presente instrumento, tales como el **universo de trabajadores beneficiados con lo indicado en las letras a) y b)** del numeral 4 de este documento, **se analizará dentro de los próximos diez días en las Mesas Divisionales**, cuyo rol y objetivo será **velar por el seguimiento y control de la implementación de dichos acuerdos**. El funcionamiento de estas mesas divisionales será supervisada por la Mesa Corporativa de Trabajo y Concertación Social. Las mesas **divisionales ya indicadas se constituirán con representantes** de cada una de las partes.*

## ACCIONES REALIZADAS

Codelco determinó otorgar el beneficio a todos los trabajadores que desempeñaban en sus áreas operativas y desarrollo minero, independientemente si los contratos correspondían a obras de inversión o de operación, siempre y cuando las características de su trabajo así lo requirieran.

Las mesas divisionales han efectuado un seguimiento periódico a la implementación de lo expuesto.





# ANEXO

**Actas originales del Acuerdo final  
entre Codelco Chile, empresas contratistas y  
sindicatos de empresas contratistas que  
complementa el acuerdo del 23 de enero 2006**



## ACTA DE ACUERDO

En Santiago, a 23 de Enero de 2006, entre la Presidencia Ejecutiva de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, representada por el señor Juan Villarzú Rohde, o por quien este determine; representantes de las empresas Contratistas; representantes de Organizaciones sindicales de trabajadores Contratistas (Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas) y la Federación de Trabajadores del Cobre, representada por su Presidente, señor Raimundo Espinoza Concha, se ha acordado lo siguiente:

1. Constituir una Mesa de Trabajo y Concertación Social compuesta por representantes de Codelco, de las empresas contratistas y de los trabajadores de las mismas, que se constituya en una instancia de dialogo, propuestas, acuerdos y seguimiento de compromisos. El objetivo es consolidar relaciones contractuales compatibles con mayor equidad, competitividad y que cautelen debidamente la salud y la seguridad de los trabajadores.

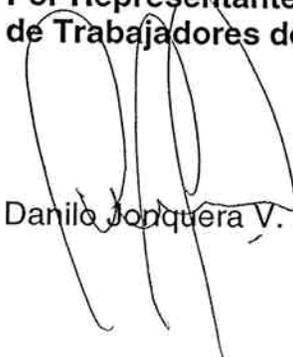
Los puntos a tratar en esta mesa tendrán carácter de permanente, estarán relacionados con los siguientes temas:

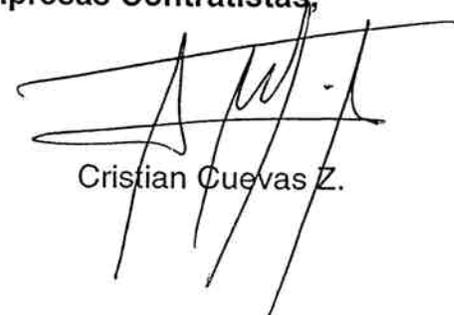
- Duración de contratos (Licitaciones de contratos de largo plazo.)
- Evaluación de la aplicación anticipada por Codelco y las empresas contratistas, de las normas que contiene el proyecto de ley en materia de subcontratación.
- Análisis de condiciones de trabajo y estándares laborales, con el objeto de evitar situaciones de discriminación arbitrarias. Para estos efectos se constituirá un grupo de tarea integrado por representantes de Codelco, de las empresas contratistas, de las organizaciones sindicales de trabajadores contratistas, el que en un plazo máximo de 5 días hábiles deberá revisar técnicamente y en su propio mérito, los casos específicos que se le presenten e informar de su evaluación y recomendación a la Mesa de Trabajo indicada en el párrafo primero de este punto. Este grupo de tarea comenzará analizando los temas sobre casa de cambio, jornada por cambio de vestuario, trayecto y otros.
- Aplicación estricta de normativas legales en materia de trabajos pesados, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y capacitación, entre otros.



- Velar por el respeto de los contratos colectivos, en materia de niveles de remuneraciones y beneficios, pactados entre las empresas contratistas y sus trabajadores. Establecer mecanismos efectivos de control del cumplimiento de conductas de acuerdo a la legislación vigente de parte de las empresas contratistas o sus propietarios; y valorar positivamente en sus métodos de evaluación de las propuestas de las empresas, que consideren mejores niveles remuneracionales en sus ofertas.
  - Desarrollar un programa de fiscalización permanente, tomando como base el acuerdo suscrito por la Dirección del Trabajo, Codelco Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre.
  - Analizar temas relacionados con jornada de trabajo, feriados, despidos carentes de justificación legal y las correspondientes indemnizaciones por años de servicio, libertad sindical y otros, para velar por la correcta aplicación de la Ley.
2. Esta instancia de concertación social estará compuesta por representantes de la administración de Codelco Chile, en condición de empresa mandante, representantes de las empresas contratistas y representantes de las organizaciones sindicales de los trabajadores. Además, en esta mesa participará, en calidad de facilitador y garante la Federación de Trabajadores del Cobre. Esta Mesa podrá tener expresión Divisional cuyo rol y objetivo será velar por el seguimiento y control en la implementación de los acuerdos alcanzados a nivel nacional.
3. Esta Acta da solución al conflicto planteado por trabajadores de empresas contratistas de Codelco Chile, los cuales se reincorporaran a sus labores a contar del 20 de Enero de 2006, a sus respectivos turnos. Por su parte, Codelco Chile velará para que las empresas contratistas no descuenten a sus trabajadores los días no trabajados con motivo del conflicto. Asimismo, Codelco velará porque no se produzcan despidos con motivo del conflicto, salvo en aquellos casos en que existan personas sometidas a procesos o formalizados cargos en su contra por delitos producto de este conflicto. Finalmente, Codelco velará para que se pague en el más breve plazo los anticipos de sueldos que correspondan.

**Por Representantes de Coordinadora Nacional  
de Trabajadores de Empresas Contratistas,**

  
Danilo Jonquera V.

  
Cristian Cuevas Z.

  
Miguel Santana H.



Manuel Ahumada L.



Ricardo Vergara M.



Manuel Cancino B.



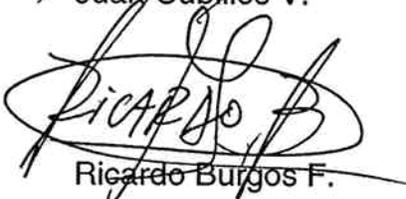
Juan Cubillos V.



Marcos Toro A.



Julio Araya O.



Ricardo Burgos F.



Luis Saa H.



Luciano Huerta P.



Luis Garrido G.

**Por Codelco Chile**

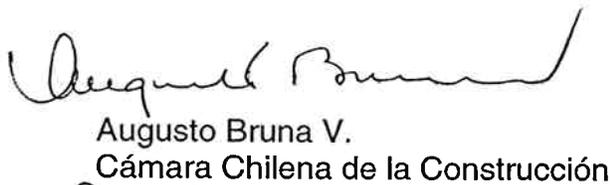


Francisco Tomic E.  
Vicepresidente de Desarrollo  
Humano y Finanzas



Fernando Moure B.  
Vicepresidente de Servicios  
Compartidos

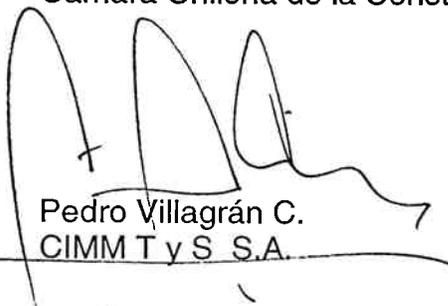
**Por Representación Gremial**



Augusto Bruna V.  
Cámara Chilena de la Construcción



Alex Gaggero B.  
Central de Restaurantes Ltda.



Pedro Villagrán C.  
CIMM T y S S.A.



**Por Federación de Trabajadores del Cobre (FTC)**



Ramundo Espinoza C.  
Presidente



**ACUERDO FINAL ENTRE CODELCO CHILE, EMPRESAS  
CONTRATISTAS Y SINDICATOS DE TRABAJADORES DE  
CONTRATISTAS QUE COMPLEMENTA EL ACTA DE  
ACUERDO DEL 23.01.2006**

En Santiago, a 07 de febrero de 2006, entre los representantes de Codelco Chile, las empresas contratistas que prestan servicios a la Corporación, las Organizaciones Sindicales de Trabajadores Contratistas (Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas) y la Federación de Trabajadores del Cobre, en su calidad de garante, que más abajo se individualizan y firman, se ha convenido la siguiente Acta de Acuerdo que complementa el Acta de Acuerdo de fecha 23.01.2006 suscrita entre las mismas partes:

**CONSIDERANDO:**

- 1.- La mencionada **Acta de Acuerdo**, suscrita por las partes, con fecha 23 de enero de 2006;
- 2.- Las diversas reuniones que desarrolló el Grupo de Tarea, formado por representantes de las mismas partes y celebradas entre el 21 y 25 de enero en curso, y
- 3.- Atendidas las reuniones efectuadas los días Jueves 27 y Viernes 28 de enero por la Mesa de Trabajo y Concertación Social.

**SE ACUERDA:**

1. Las relaciones laborales constituyen para las partes la base fundamental para construir relaciones de confianza que permitan avanzar en una valoración efectiva del aporte que



significan los trabajadores de contratistas y sus organizaciones sindicales en el acontecer del país.

Por lo anterior, y en conformidad a lo establecido en el Acuerdo del 23.01.06, las partes convienen hacer efectivo un programa de fiscalización laboral permanente que toma como base el acuerdo suscrito por la Dirección del Trabajo, Codelco Chile y la Federación de Trabajadores del Cobre, el que se formalizará a la brevedad posible con la Dirección del Trabajo y se pondrá en ejecución de inmediato.

2. Las partes reconocen el derecho ético y legal que asiste a los trabajadores que se desempeñan en empresas contratistas respecto del cumplimiento de la Ley 19.404 sobre trabajos pesados, de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como de las disposiciones que regulan la capacitación laboral en el país.

Por lo anterior, Codelco se compromete a especificar en las futuras bases de licitación y en los contratos respectivos la obligatoriedad de las empresas contratistas de considerar en sus políticas y procedimientos relativos a sus recursos humanos el ejercicio de los derechos que establecen las mencionadas disposiciones legales.

En lo inmediato, Codelco Chile dispondrá que las empresas contratistas desarrollen un programa que diagnostique la situación relativa a estas disposiciones legales y, según corresponda, inicien las acciones pertinentes. Estas acciones serán coordinadas por cada una de las Divisiones de la Corporación.



3. Las partes acuerdan encomendar al Grupo de Tarea constituido a partir del referido Acuerdo del 23 de enero pasado, que realice un análisis en detalle de las disposiciones contenidas en el proyecto de ley sobre subcontratación que se encuentra en trámite en el Congreso Nacional y proponga a la Mesa de Trabajo y Concertación Social aquellas materias susceptibles de integrar a los acuerdos alcanzados hasta la fecha.
4. Con relación a materias específicas tratadas en la Mesa de Trabajo y Concertación Social, Codelco-Chile y las empresas contratistas precisan lo siguiente:

a) Casas de Cambio

En la División Andina se iniciará, en el mes de febrero 2006, la implementación y construcción gradual de Casas de Cambio para los trabajadores de empresas contratistas que presten servicios a la División, de acuerdo al "Plan de Trabajo" que se adjunta a esta proposición.

Mientras dicho Plan se encuentre en ejecución los trabajadores de contratistas beneficiados por éste, recibirán un Bono de \$ 10.000.-mensuales brutos a contar del 1º de febrero de 2006. Este Bono se dejará de pagar a dichos trabajadores, a medida que se vayan entregando las Casas de Cambio que correspondan a sus respectivas labores.

Sin perjuicio de lo anterior la División Andina, en el más breve plazo, se compromete a habilitar Casas de Cambio provisorias y/o mejorar las existentes.



b) Ropa de Trabajo

Codelco incorporará en las futuras bases de licitación la obligación de las empresas contratistas de entregar a sus trabajadores ropa de trabajo y el lavado de las mismas, para las áreas operacionales y desarrollo de minas de cada División. En el intertanto, Codelco requerirá de las Empresas Contratistas que proporcionen ropa de trabajo y su correspondiente lavado a sus trabajadores que actualmente no tienen acceso a dichos beneficios. Esta medida se deberá aplicar en las áreas operativas y de desarrollo de minas.-

Mientras se implemente esta medida por las empresas contratistas, los trabajadores afectos a ella recibirán un Bono de \$ 15.000.- mensuales brutos a contar del 1º de febrero de 2006, el que dejará de ser aplicado una vez que se proporcione este servicio a los trabajadores involucrados.

5.- El detalle y especificación de los Acuerdos contenidos en el presente instrumento, tales como el universo de trabajadores beneficiados con lo indicado en las letras a) y b) del numeral 4 de este documento, se analizará dentro de los próximos diez días en las Mesas Divisionales, cuyo rol y objetivo será velar por el seguimiento y control de la implementación de dichos acuerdos. El funcionamiento de estas mesas divisionales será supervisada por la Mesa Corporativa de Trabajo y Concertación Social. Las mesas divisionales ya indicadas se constituirán con representantes de cada una de las partes.

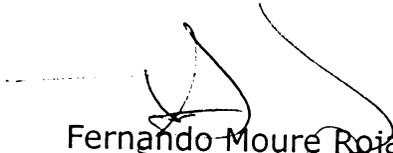


6.- Con motivo del Acuerdo suscrito con fecha 23 de Enero de 2006 y del presente instrumento, las partes dejan constancia que se da por terminado el conflicto, sin perjuicio del derecho de cada una de ellas, en ejercicio de su autonomía e independencia, de utilizar las instancias legales, así como de los mecanismos propios de cada organización en caso de incumplimiento.

**Por Codelco Chile**



Daniel Trivetti Oyarzún



Fernando Moure Rojas



Daniel Sierra Parra

**Por Representación Gremial de Empresas Contratistas**

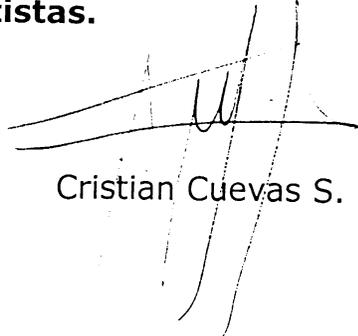


Pablo Gutiérrez-Monroe

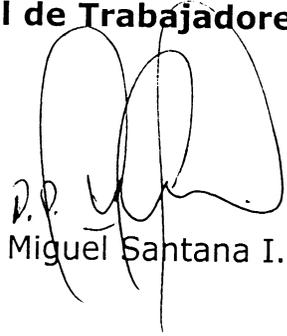
**Por Representación de Coordinadora Nacional de Trabajadores de Empresas Contratistas.**



Danilo Jorquera V.



Cristian Cuevas S.



Miguel Santana I.



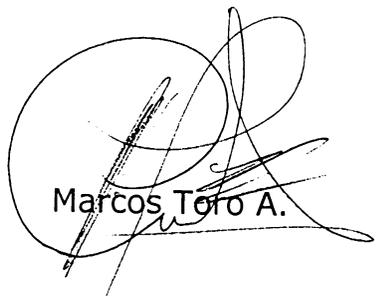


Manuel Ahumada L.

Ricardo M.  
Ricardo Vergara M.

P.P.  
Mandel Cancino B.

Juan Cubillos B.



Marcos Toro A.

Julio Araya O.



Ricardo Burgos F.



Luis Saa H.

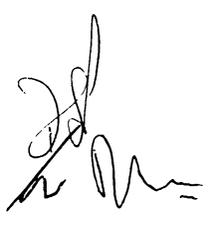
Luciano Huerta P.

Luis Garrido G.

**Por Federación de Trabajadores del Cobre. (FTC)**



Raimundo Espinoza C.





# Propuesta Mejoramiento Condiciones de Trabajo

Rancagua, Junio 2007



## **PROPUESTA PARA AVANZAR EN EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

En el contexto de las conversaciones generadas en la Mesa de Trabajo y Concertación Social, compuesta por representantes de Empresas Contratistas de Codelco, de dirigentes de trabajadores de las mismas y del propio Codelco, Codelco ratifica su compromiso de avanzar y profundizar en las materias orientadas a consolidar relaciones compatibles con una mayor equidad, competitividad y que cautelen debidamente la salud y la seguridad de los trabajadores.

Es necesario precisar que la relación primaria y contractual es la que existe entre las empresas contratistas y su propio personal. Son las empresas contratistas las responsables de la gestión y administración de dicho personal, de contar con la estructura y recursos para una eficiente gestión de las personas y de sus relaciones laborales, incluyendo sus procesos de negociación y manejo de conflictos.

Corresponde a Codelco, como mandante o empresa principal, fijar un marco en que la relación entre trabajador-empresa contratista debe darse, y lo hace a través de las condiciones que estipula en las bases de licitación en los procesos de contratación de servicios. Dicho marco está enfocado a generar condiciones que permitan el mejor desarrollo de los trabajadores, conducentes a mayor equidad, competitividad, y que cautelen la salud y la seguridad de los mismos.

Es importante destacar que desde que se suscribieron los acuerdos de comienzos del 2006, los avances en este sentido han sido muy significativos. Entre otros:

- Incorporación a la evaluación de las propuestas la historia de seguridad de las Empresas Contratistas, y su clara penalización en caso de accidentes fatales.

- Para todos los servicios permanentes o de largo plazo, de dos años o más, se exige contratos al personal de duración indefinida, y el correspondiente pago de indemnizaciones. Por ejemplo, a esta fecha, en El Teniente, más del 70% de los trabajadores se desempeña en contratos de más de dos años de duración y casi el 60% en contratos de más de tres años de duración, condiciones que favorecen el mejor desarrollo de los trabajadores.
- Se incentiva, dando puntuación en la evaluación de sus propuestas, aspectos concretos de la relación Empresa - Trabajador que inciden en una mejor relación y desarrollo de los trabajadores, tales como:
  - existencia de sindicatos en la empresa
  - existencia de contrato o convenio colectivo
  - esfuerzo demostrable en capacitación
  - historial de conflictividad en la empresa
- Para todos los contratos con mano de obra intensiva, se asigna puntaje en la evaluación de la propuesta económica, a los sueldos por categoría comprometidos por cada proponente. Este factor puede llegar a pesar hasta un 20% de dicha evaluación. Esta medida ha permitido apreciar una evidente mejoría en las remuneraciones.

Como forma de seguir avanzando en este camino, Codelco invita, tanto a sus empresas contratistas como a sus trabajadores organizados, a profundizar en esta línea, incorporando diversos temas que han sido recogidos en Mesas Divisionales como en presentaciones en la Mesa Corporativa. Entre los temas que se invita a abordar, para conseguir acuerdos concretos, a continuación se mencionan una serie de materias factibles de implementar en el corto plazo que, sin duda, contribuyen al mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores de las empresas contratistas, sin perjuicio de otras materias que por su complejidad, tanto por su naturaleza como por la diversidad de los actores que involucra, son de aplicabilidad de mediano plazo.

## MATERIAS POSIBLES DE IMPLEMENTAR EN EL CORTO PLAZO

### Promoción de Sindicalización y Negociación Colectiva

Tal como lo ha manifestado Codelco en su decálogo “Marco de la Relación de Codelco con las Empresas Contratistas y sus Trabajadores”, y con el pleno convencimiento que a través de la contratación de servicios a largo plazo es posible generar condiciones de estabilidad para los trabajadores de las empresas contratistas y el ejercicio de los derechos laborales en plenitud, se propone a Empresas Contratistas y Trabajadores concordar medidas concretas conducentes a aumentar los porcentajes de sindicalización en las empresas. Por su parte Codelco seguirá evaluando este aspecto, así como la existencia de contrato o convenio colectivo, al comparar propuestas en sus procesos de licitaciones.

### Capacitación Laboral

En la medida que existe mayor estabilidad en el empleo, posibilitada, a su vez, por la existencia de contrataciones de largo plazo, resulta más relevante la Capacitación Laboral como palanca efectiva en el desarrollo laboral de los trabajadores, el aumento de sus competencias, y, por lo tanto, en el aumento de su empleabilidad.

En esta línea, la idea es promover que Empresas Contratistas y Trabajadores acuerden niveles de capacitación, en términos de horas de capacitación por empleado año, que sean alcanzables en un cierto período, y que sean medibles y auditables.

A su vez, Codelco seguirá incentivando la existencia de capacitación laboral efectiva en la empresa, medida en términos tales como Horas/empleado año y porcentaje de uso de franquicia SENCE, valorando estos aspectos en la evaluación de propuestas que involucren cantidades significativas de personal en las categorías relevantes.

### Operativización de la Ley de Trabajos Pesados

Si bien el cumplimiento de la Ley 19.404 sobre Trabajos Pesados es obligatorio para todos en Chile, y así lo ratifican los documentos que rigen las relaciones contractuales entre Codelco y las Empresas Contratistas, es un hecho que su aplicación no ha alcanzado a todos quienes pudieran tener derecho a dicho beneficio, posiblemente por los trámites de resolución previa que dicho beneficio requiere.

En relación a ésto, se promoverá que Empresas Contratistas y Trabajadores acuerden medidas concretas que permitan mejorar sustancialmente la cobertura de este beneficio. Entre las medidas concretas que podrían implementarse se pueden mencionar: el concordar un listado preliminar sobre la base de las áreas y puestos de trabajo calificados por la Comisión Ergonómica Nacional; que las empresas entreguen un listado de los puestos de trabajo considerados como trabajo pesado junto con la propuesta, es decir, antes de generarse el contrato de servicio; que los aumentos de cotización se materialicen desde el inicio del contrato, independientemente de la duración del proceso de calificación del puesto por la Comisión Ergonómica Nacional; etc., entendiendo siempre que la sobrecotización es compartida, vale decir una parte de cargo del empleador y la otra de cargo del contratista.

### Composición de las Remuneraciones y Reajustabilidad

Codelco considera actualmente, en la evaluación de las ofertas de los diferentes proponentes, los sueldos mínimos comprometidos por cada empresa para cada categoría, valorando este efecto en forma significativa.

En la misma línea de mejoramiento de las remuneraciones, es posible acordar elementos adicionales, que se invita a Empresas Contratistas y Trabajadores a considerar. Uno podría ser establecer que el sueldo fijo o garantizado no será inferior a un cierto porcentaje de la remuneración total. Otro sería acordar un período máximo de reajustabilidad de los sueldos, por ejemplo seis meses.

### Seguros de Vida y Salud

Estos temas constituyen elementos centrales en la preocupación de los trabajadores y sus familias, y una situación de mayor bienestar para ellos constituirá un factor positivo en una mejora en la calidad de vida, e, incluso, en la productividad.

Por ello se promoverá que Empresas Contratistas y Trabajadores concuerden ciertos niveles mínimos de cobertura en Seguro de Vida e Incapacidad Permanente, y una cobertura para Gastos de Salud a través de un seguro complementario, por sobre la cobertura de FONASA o Isapre.

Sobre el particular, ya se han implementado algunas de estas iniciativas por parte de las Empresas Contratistas con valores que alcanzan hasta 1.000UF de cobertura, para el caso de los Seguros de Vida.

### Alimentación

Para Codelco, la adecuada alimentación durante la jornada de trabajo de las personas que se desempeñan en sus instalaciones, ya sean trabajadores propios o de empresas contratistas, es una preocupación permanente.

Codelco promoverá que las Empresas Contratistas y Trabajadores concuerden estándares y metodologías efectivas de comprobación de calidad aplicables.

Codelco incorporará en sus llamados a licitación por servicios, que las empresas contratistas cuenten con un sistema efectivo que permita verificar la calidad de la alimentación de su personal, propio y de sus subcontratistas, la que debe ser compatible con el trabajo desempeñado.

Codelco evaluará positivamente a aquellos oferentes que proporcionen la alimentación, por sí o por terceros, por sobre aquellos que ofrezcan este beneficio en dinero.

## MEDIDAS DE APLICABILIDAD EN MEDIANO PLAZO

Sin perjuicio de los puntos señalados anteriormente, Codelco mantiene su plena disposición para avanzar en conjunto con Empresas Contratistas y Trabajadores, en los temas que consideramos de más largo aliento, como son especialmente aquellos que tienen relación directa con la empleabilidad, como es la educación.

En cuanto al tema del Bono asociado a los márgenes de utilidad que ha tenido Codelco, debemos ser muy claros en que ésta es una materia no abordable. No obstante lo anterior, estimamos que sí es posible diseñar esquemas de Bonos de Productividad por contrato, idea que invitamos a analizar a Empresas Contratistas y Trabajadores. De hecho, diferentes empresas contratistas ya tienen incorporados incentivos de este tipo en la relación con sus trabajadores, con resultados satisfactorios para ambas partes.