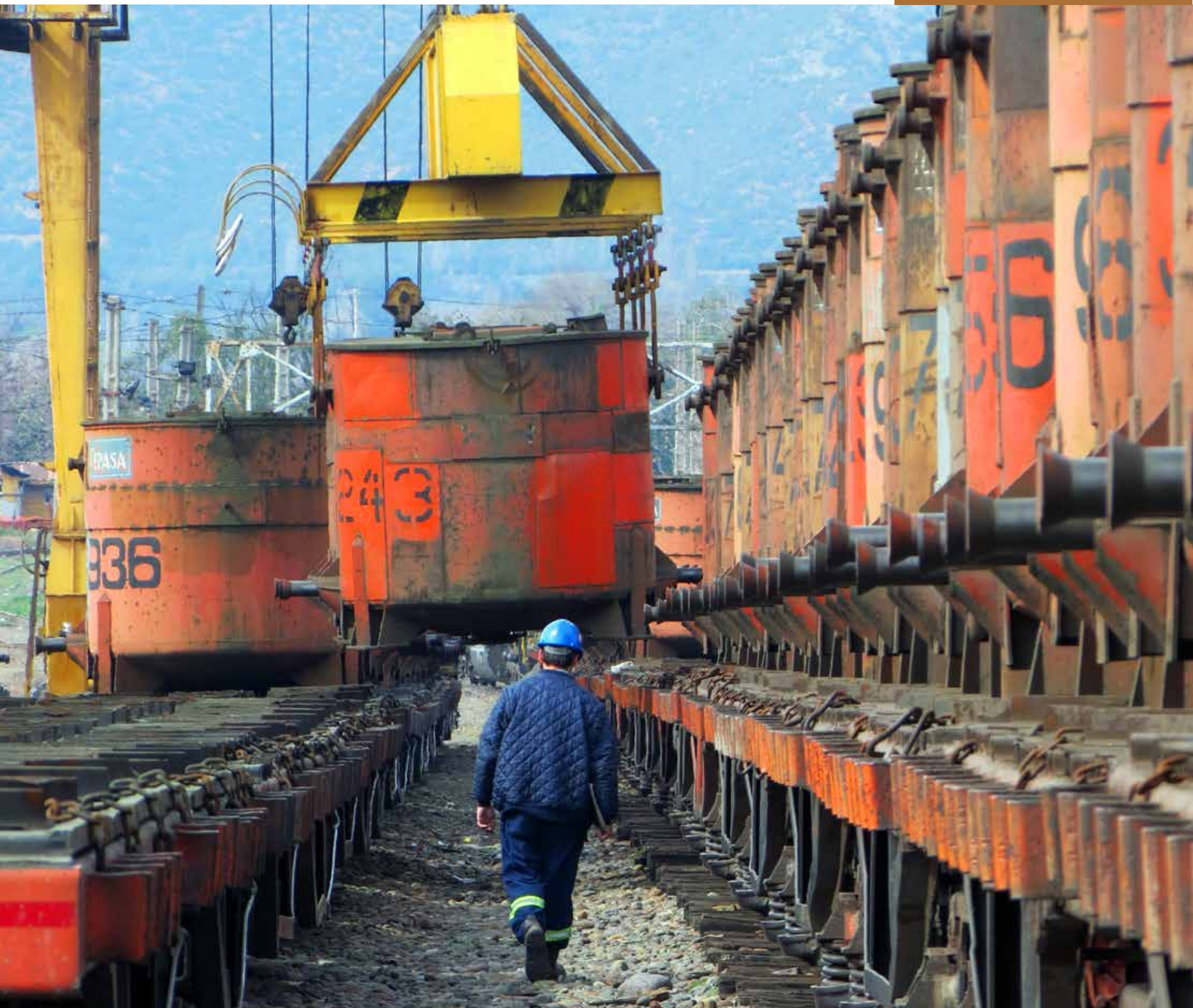


El Colaborador

NÚMERO 45 - AGOSTO 2012

compromiso
con la vida

CODELCO
Orgullo de Todos
Andina



Alineados en seguridad

TANTO CODELCO COMO LAS EMPRESAS CONTRATISTAS DEBEN TENER IMPLEMENTADOS LOS PRIMEROS CUATRO ESTÁNDARES DE CONTROL DE FATALIDADES A DICIEMBRE DE ESTE AÑO; PARALELAMENTE, COMENZAMOS LA DIFUSIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE LIDERAZGO PARA CONSOLIDAR UNA SÓLIDA CULTURA PREVENTIVA.

Indicadores de **interés**

IF (Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo, al 14 de agosto de 2012):

Andina	0,56
Colaboradores	1,02
Global	0,92

Producción al 02 de septiembre de 2012

Real	162.657
Programada	168.806
Diferencia	-6.148
Cumplimiento	96,4%

La iniciativa se enmarca en el Programa Sello de Origen

Solicitan primera denominación de origen para un producto minero en Chile

Los ministros de Minería y de Economía, Hernán de Solminihaç y Pablo Longueira, respectivamente, presentaron en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) la primera solicitud de registro de Denominación de Origen para un producto minero en Chile: la sal de Cáhuil, Boyeruca y Lo Valdivia. La solicitud fue ingresada por el representante de los salineros, Alejandro Chaparro, junto a la emprendedora social, Jeannette von Wolfersdorff, y el presidente de la Corporación "Hacer Chile", Gonzalo Sánchez.

Fuente: Ministerio de Minería

¿Qué es la subcontratación?

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

¿En qué casos se puede utilizar la subcontratación?

No existen delimitaciones específicas. En consecuencia, la subcontratación dependerá de las obras, faenas o servicios que la empresa que actuará como principal, necesite cumplir y quiera externalizar. Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 2468/053 de 09.07.07, que del artículo 183-A del Código del Trabajo se infiere que el legislador no estableció restricciones ni limitaciones respecto a las obras o servicios que la empresa principal puede externalizar, circunstancia que autoriza para afirmar que no existe impedimento jurídico alguno para que ésta subcontrate obras, faenas o servicios propios de su giro.

¿Cuáles son las partes involucradas en la subcontratación?

Los involucrados son:

Empresa principal: Que es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.

Empresa contratista y sus trabajadores: Que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.

Empresa subcontratista y sus trabajadores: Que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

División Andina obsequió muestrario geológico a UAC

Una fracción del **mayor yacimiento del mundo**

EN SU CONFECCIÓN PARTICIPARON PROFESIONALES DE LA GERENCIA DE RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO.

Una muestra de rocas y minerales del yacimiento de cobre más grande del mundo, podrán apreciar los alumnos de la Universidad de Aconcagua al ingresar a su sede de Los Andes.

Esto, luego que Codelco División Andina entregara un muestrario geológico con fragmentos de minerales y rocas e información técnica del yacimiento que explota a las autoridades de la casa de estudios que imparte carreras del ámbito geo-minero metalúrgico.

La entrega se realizó en el edificio institucional de Codelco el 22 de agosto con la presencia del rector de la Universidad de Aconcagua, José



Francisco Aguirre, directores de esta casa de estudios, así como ejecutivos y supervisores de División Andina, encabezados por el gerente de Recursos Mineros y Desarrollo, Rodrigo Poblete.

El muestrario fue gestionado por la Superintendencia de Geología, a cargo de Patricio Cuadra,

quien dijo que realizaron esta tarea "con mucho cariño para la formación de los futuros técnicos y profesionales de la minería, porque el país lo necesita".

Cuadra detalló que este es el yacimiento de cobre y molibdeno más grande del mundo, cuya formación terminó hace 4 millones de años. Está catalogado en términos técnicos como "monstruoso" por las reservas que tiene.

El rector José Francisco Aguirre agradeció la muestra y dijo que "nuestra sede de Los Andes está empeñada en formar técnicos y profesionales para extraer de las entrañas de la tierra esa enorme riqueza".



Editorial

Ricardo Palma C.

Gerente General
Codelco División Andina

Porque somos **mineros**

Agosto es un mes especial para todos quienes trabajamos en minería. El 10 de este mes celebramos a San Lorenzo, nuestro patrono.

Él escondió los tesoros de la Iglesia para repartirla entre los más pobres, lo que le costó la muerte en manos del emperador romano Valeriano que quería apropiarse de ese patrimonio.

En Codelco extraemos la riqueza de la tierra para el beneficio de todos los chilenos y el desarrollo de nuestro país. En particular en División Andina, lo hacemos hace ya 42 años, siempre apuntando a llegar más alto.

Comenzamos en la década del 70' con 8 mil toneladas por día (ktpd), y rápidamente aumentamos a 12, 14 y 32 ktpd; en los '90 alcanzamos las 64 y 72 mil hasta llegar hoy por sobre las 90 mil toneladas por día.

Hoy, sabemos que tenemos las mayores reservas de la Corporación, para lo cual hemos diseñado el Proyecto de Expansión Andina 244, que nos vuelve a plantear un enorme desafío en nuestro camino, en el que trabajamos con esmero y compromiso para alcanzarlo.

Pero el futuro se construye con la base del presente; debemos atender el corto plazo, con nuestros compromisos más inmediatos como son: cumplir con nuestras metas de producción, la implementación en un ciento por ciento de los cuatro primeros Estándares de Control de Fatalidades (ECF)

-definidos como críticos-, y potenciar nuestros Estándares Ambientales y Comunitarios, para dar vida a los siete valores que nos mueven como Corporación.

Para ello contamos con lo mejor que tiene Andina, su gente. Ustedes son el eslabón más importante en esta cadena de generar valor al país, en la posibilidad que tenemos de aportar para construir un Chile mejor.

Y queremos hacerlo, además, siendo un ejemplo de minería sustentable, que pone al centro el cuidado de la vida, y que vela por el mayor cuidado al medio ambiente y sus comunidades aledañas.

Son más de cuatro décadas de vida, donde hemos aprendido importantes lecciones que nos permitirán construir el futuro que todos aspiramos para Andina.

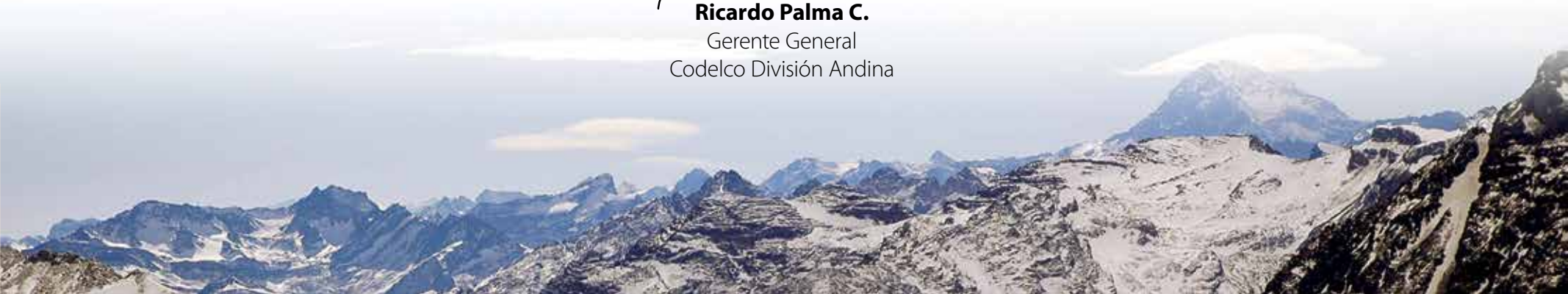
Las personas son la fuerza, el motor y el empuje de esta División, porque no existiría minería sin mineros.

Porque entregamos riqueza a nuestro país, convirtiéndonos en una de las vigas maestras de su economía.

Porque somos Codelco, somos andinos, somos mineros... crecemos por Chile.

“PORQUE SOMOS CODELCO, SOMOS
ANDINOS, SOMOS MINEROS... CRECEMOS
POR CHILE”.

Ricardo Palma C.
Gerente General
Codelco División Andina



Ejecutivos de División Andina se comprometen con la **seguridad a través del liderazgo**



Ejecutivos y directores recibieron el documento que fija los Estándares de Liderazgos para una Sólida Cultura Preventiva.

LOS ESTÁNDARES DE LIDERAZGO FORMAN PARTE DEL MODELO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL CORPORATIVO Y JUNTO A LOS ESTÁNDARES DE CONTROL DE FATALIDADES, NOS LLEVARÁN A CONSTRUIR UNA SÓLIDA CULTURA PREVENTIVA.

La Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de División Andina hizo entrega oficial de los Estándares de Liderazgo para una Sólida Cultura Preventiva de Codelco y que buscan convertir a la empresa en referente en seguridad al eliminar los accidentes fatales dentro de sus operaciones.

Siguiendo el imperativo de Codelco a nivel corporativo de consolidar una Sólida Cultura Preventiva en todas las operaciones para eliminar los accidentes fatales y convertirse en la empresa más segura del rubro, dentro de cada una de las divisiones se ha implementado un modelo de seguridad y salud ocupacional orientado al cumplimiento de este objetivo.

El programa contempla la gestión del liderazgo en supervisores y ejecutivos como un pilar clave para alcanzar dicho objetivo corporativo al año 2015.

En ese contexto, el 2 de agosto se realizó el lanzamiento oficial de los Estándares de Liderazgo para una Sólida Cultura Preventiva, en una ceremonia en la que participó el Comité Ejecutivo de División Andina y trabajadores propios y contratistas.

En la actividad, el Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, William Hennott, expresó que “casi el 100% de la Corporación ya ha sido capacitada en el marco de este programa, ya que queremos que Codelco se posicione como la empresa más segura del rubro; en este sentido sabemos que debemos transformar a los supervisores de nuestra División en líderes, que hagan que las cosas pasen que sean capaces de incentivar la participación y el compromiso”.

Adicionalmente, el ejecutivo comentó que de acuerdo a los compromisos establecidos por la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional para 2011, el porcentaje de cumplimiento se alzó en el 110%, razón por la cual “tenemos vivo el sueño de convertir a nuestra empresa en líder y referente en materia de seguridad dentro del mercado”.

Participación y compromiso

Luego de la entrega oficial de los estándares a toda la plana ejecutiva de División Andina, el Gerente General Ricardo Palma invitó a los presentes a comprometerse con este proyecto.

Fases de los Estándares de Liderazgo

Los Estándares de Liderazgo contemplan cinco fases principales:

- Difusión de conductas claves de liderazgo.
- Proceso de formación segmentado en cuatro cursos.
- Implementación de conductas en terreno.
- Acompañamiento y refuerzo de conductas por parte de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Actividades de reconocimiento a supervisores que lograron desarrollar estas prácticas.

“Ustedes son parte de nuestra gestión, su éxito es parte de nuestro éxito y sus fracasos también son parte de nuestros fracasos; es importante tener claro que la jefatura es algo a lo que se llega porque lo impone la empresa, pero de ser jefe a ser líder hay una distancia, ya que requiere de un esfuerzo personal”, expresó.

El ejecutivo agregó que “el líder debe ser una persona apasionada por lo que hace, que busca la excelencia, que entusiasma, que no evade la responsabilidad y que es el primero en poner el pecho a las balas frente a un problema; nunca vamos a ser buenos jefes si no somos buenos líderes, y el liderazgo se construye con el esfuerzo personal y en el día a día, por lo que estoy cierto de que vamos a eliminar accidentes en la medida en que seamos buenos líderes”.

Este programa, en el que ya ha sido capacitada casi la totalidad del personal de Codelco en todas sus divisiones, entrega metodologías que permiten ejercer el liderazgo de manera positiva, partiendo de la premisa que cada uno de los trabajadores es responsable de lo positivo y negativo que ocurre

en una empresa, y siempre apelando al primer valor corporativo relativo al “Respeto a la vida y dignidad de las personas”.

Los Estándares de Liderazgo se enmarcan en el modelo Corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional que rige a toda la Corporación y que considera cinco puntos: Estándares de Control de Enfermedades Profesionales, Seguridad Conductual, Aprendizaje, Liderazgo y Estándares de Control de Fatalidades.

Es así como Codelco se encuentra trabajando fuertemente en la consolidación de una Sólida Cultura Preventiva, que estampa en acciones que reafirman y dan cuenta de su compromiso con la vida.



William Henott, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, recibió los Estándares de Liderazgo de manos del gerente general de División Andina, Ricardo Palma.

J. López es premiada por Sernageomin

El Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin) entregó el 21 de agosto las distinciones correspondientes al Concurso Anual de Seguridad Minera 2011, siendo premiada la empresa adherente del IST “J. López Ingeniería y Servicio S.A.”, por Gestión y Resultados en Seguridad, en la categoría Empresa Contratista.

En la actividad, que se realizó en el Hotel Crowne Plaza de Santiago, participaron el Ministro de Minería, Hernán de Solminihaq; la Superintendente de Seguridad Social, María José Zaldívar; el Director Nacional del Sernageomin, Julio Poblete, entre otras autoridades.

En representación de la empresa premiada asistieron el gerente general, Jaime López Vega, y los ejecutivos Luis Sanhueza y Hernán Müller. Por parte del IST participaron el gerente general, Gustavo González Doorman, y Raúl Rojas Romero, gerente de Prevención.

“Es el fruto de muchos años de trabajo donde están involucrados los profesionales, técnicos, administrativos, y todos los trabajadores de la empresa, quienes estamos conscientes de la responsabilidad del autocuidado. Hemos alcanzado los resultados que nos propusimos hace mucho tiempo. En ese sentido, el apoyo de IST ha sido excelente, con una atención de calidad por parte de sus profesionales”, resaltó Jaime López.

Cabe destacar que la empresa J. López Ingeniería y Servicio S.A. también ha sido galardonada por el Instituto de Seguridad del Trabajo en una edición pasada de la Distinción Anual de Prevención, reconociendo el compromiso y los resultados obtenidos en materia preventiva.





Encuentro CPHS DAND:

“La seguridad se construye a día a día”

Con una asistencia de la totalidad de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Codelco División Andina, se puso foco en los Estándares de Control de Fatalidades y su aplicación en nuestra operación.

En el inicio de la reunión se compartieron los resultados actuales de gestión en seguridad y cuál será el enfoque para revertir la tendencia a la fecha.

En este sentido, Codelco se fijó dos misiones vitales para la gestión en seguridad: conseguir, al 2015, el récord de cinco años sin fatalidades, con una tasa de frecuencia menor a uno y procesos peligrosos automatizados; y al 2020 estar entre los cinco mejores de la industria de metales base, sin víctimas fatales. Trabajando en niveles de ser referentes en sustentabilidad.

Ambos objetivos, alineados al valor central de Codelco, “Respeto a la Vida y Dignidad de las Personas”, y al Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO) de la Corporación.

En este último punto, William Henott, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de División Andina, hizo una presentación más detallada del mismo y los estándares asociados a sus cinco pilares.

“Los Estándares son herramientas de nuestro proyecto estructural que nos permiten hacerlo realidad y llevarlo a la gestión, traspasarlo a la prevención, al cuidado de la vida de las personas, a lo más valioso que podemos tener y que como empresa tenemos la obligación de cuidar”, señaló el ejecutivo, quien agregó que “la labor de ustedes como paritaristas es fundamental en la asesoría e instrucción, proponer medidas para su operativización, verificar las medidas de control, liderar e investigar. Ustedes son un eslabón crucial en esta cadena de vida”



Los integrantes de los comités paritarios de División Andina pusieron énfasis en la implementación de los Estándares de Control de Fatalidades.

La implementación de los Estándares de Control de Fatalidades fue uno de los puntos centrales, donde se revisó el diagnóstico y proyectó el trabajo para reducir el 38% de brechas que hoy presentan y trazar los plazos para llegar a diciembre de 2012 con el 100% de los primeros cuatro estándares (críticos) implementados, y el 50% del resto de los estándares.

De esta forma, se refuerza lo expresado por el presidente ejecutivo de Codelco, Thomas Keller, al señalar que “existen desafíos en el corto plazo... La ejecución de los proyectos estructurales en el ámbito productivo pero ciertamente también con igual o mayor importancia aquellos en las áreas de sustentabilidad y concretamente todo lo que tiene que ver con seguridad”.

Thomas Keller, Presidente Ejecutivo de Codelco:

"Hemos creado una **riqueza muy importante para Codelco**"

LA CORPORACIÓN ALCANZÓ UN ACUERDO CON ANGLO AMERICAN POR LA COMPRA DEL 24,5% DE ANGLO AMERICAN SUR.

Codelco y Anglo American cerraron el 23 de agosto un acuerdo con el que pone fin a las controversias que mantenían sobre la propiedad de Anglo American Sur S.A. desde fines del año pasado. El acuerdo establece nuevas bases para una relación de colaboración en beneficio mutuo.

El convenio indica que Codelco compra el 24,5% de Anglo American Sur S.A. en US\$1.700 millones de dólares, US\$775 millones menos que el precio considerado en el contrato de opción vigente desde 1978.

Adicionalmente, Codelco obtiene dos grupos de propiedades mineras (Los Leones y Profundo Este) ubicadas en el distrito de División Andina avaluadas por Codelco en US\$400 millones.

Paralelamente, Codelco y Mitsui forman un Joint Venture que adquiere otro 5% de Anglo American Sur S.A., con recursos que aporta Mitsui. Este Joint Venture, donde Codelco tiene el 83% de la propiedad, tendrá el 29,5% de Anglo American Sur.

También se acordó celebrar un Pacto de Accionistas que contempla una política de distribu-



El Presidente Ejecutivo de Codelco, Thomas Keller, estrecha la mano del Presidente Ejecutivo División Cobre de Anglo American, John MacKenzie, tras lograr el acuerdo que puso fin al proceso judicial.

ción completa de utilidades y la participación de Codelco en el gobierno de la compañía, incluyendo ciertos derechos de veto, a través de su representación en el Directorio. Estos derechos no estaban contemplados en el contrato de opción original.

Gracias a este acuerdo, Codelco podrá aumentar su producción atribuible en más de 115 mil toneladas de cobre en promedio durante los próximos años, lo que equivale a más de 6% de la producción total de la empresa en 2011.

El acuerdo genera un valor para Codelco de US\$ 4.090 millones y se traduce en un pago de impuestos para el Estado por más de US\$1.300 millones.

El Presidente Ejecutivo de Codelco, Thomas Keller, y el Presidente Ejecutivo División Cobre de Anglo American, John MacKenzie, se refirieron al acuerdo que puso fin al proceso judicial y da inicio a una nueva etapa en las relaciones entre Codelco y Anglo American.

Keller afirmó que "en Codelco estamos muy contentos y conformes con este acuerdo alcanzado. El Presidente del Directorio ha dicho que hemos creado una riqueza muy importante para Codelco y eso lo consideramos altamente satisfactorio".



En la imagen se observa la mina rajo Don Luis de División Andina y de fondo parte de Los Bronces, de propiedad de Anglo American Sur.

Reunión con gerentes de empresas contratistas

Todos alineados en seguridad



*William Henott,
gerente de Seguridad
y Salud Ocupacional
de División Andina.*

JORNADA BUSCÓ ACERCAR A LOS EJECUTIVOS DE LAS FIRMAS CONTRATISTAS CON DIVISIÓN ANDINA. PARA ELLO SE ESTABLECIERON OBJETIVOS, SE DIO CUENTA DE LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SE AFIANZÓ EL COMPROMISO CON LA VIDA DE TODOS QUIENES TRABAJAN EN NUESTRA EMPRESA.

En el contexto de generar un mayor vínculo entre nuestra gerencia general y los ejecutivos de las empresas contratistas, así como compartir resultados y lineamientos para lo que resta del 2012 con ellas, la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de Andina organizó una reunión con los gerentes de las firmas colaboradoras, la que se efectuó el 9 de agosto en el cine de Saladillo.

La jornada, que contó con la presencia del gerente general, Ricardo Palma, comenzó con una reflexión de seguridad, a cargo del director de Seguridad, Edson Barrera, referida al Valor del Respeto a la Vida y Dignidad de las Personas y a

reforzar la importancia de contar con los estándares de control de fatalidades y a la relevancia de cumplirlos.

“Para mí la seguridad es una actitud personal, es parte de mi cultura y de mi actividad diaria. Es una disciplina que día a día debe trabajarse. Es nuestra labor y obligación crear hábitos de seguridad en nuestros trabajadores, porque somos los líderes en nuestro campo de acción. Les agradezco su participación en esta reunión y esperamos continuar trabajando juntos, en equipo, para alcanzar el cero accidente que debemos tener en toda Andina”, dijo nuestro gerente general, Ricardo Palma.

Participantes



Cristián Elgueta, gerente general Telemet: “Estamos haciendo todos un trabajo para que los accidentes bajen al mínimo posible y la forma de hacerlo es trabajando en equipo. Todo lo que estamos haciendo con estas nuevas estrategias de prevención, me parece que son excelentes y con un objetivo claro: cero accidentes”.



Luis Fernández, gerente de negocios de Atlas Copco Chile: “Es relevante para todas las empresas colaboradoras poder compartir todos estos esfuerzos en seguridad, lo cual nos va a llevar a proteger la integridad física de nuestros trabajadores y la tranquilidad de sus familias”.



Víctor Erenchun, gerente general Constructora Las Lilas: “Afortunadamente hemos hecho un buen trabajo preventivo en nuestra empresa. Además, vengo siempre a las reuniones, porque así establecemos líneas de acción más claras. Me parece rescatable el liderazgo visible que se aprecia en la División”.

Posteriormente, fue el propio gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, William Henott, quien dio a conocer el desempeño en seguridad, específicamente el índice de frecuencia y la tasa de frecuencia global, cuya meta para este año es no mayor a 0,93. Además revisó los accidentes con tiempo perdido y los incidentes de alto potencial.

Mejorar en el segundo semestre

“En esta jornada esperamos reafirmar el compromiso con la seguridad y la salud de nuestros trabajadores. Debemos mejorar el desempeño en la segunda parte del año con planes claros de acción enfocados en implementación de los Estándares de Control de Fatalidades y reforzar el trabajo en equipo”, expresó Henott, al concluir la jornada.

Desafíos 2012

- Reducir la accidentabilidad
- Aumentar los reportes de incidentes significativos
- Implementar los Estándares de Control de Fatalidades
- Cierre de los hallazgos en auditorías corporativas
- Cierre de investigaciones de accidentes
- Erradicación de accidentes caseros.



Ricardo Palma, gerente general de División Andina.



La reunión congregó a gerentes y ejecutivos de empresas contratistas.

Certificación de Programa de Aprendices Tecnológicas de División Andina

Mujeres más presentes que nunca

TRAS SIETE MESES DE ESFUERZO Y APRENDIZAJE EN OPERACIÓN DE EQUIPOS MINEROS Y SEGURIDAD, CULMINÓ ESTE PROCESO PIONERO EN LA INDUSTRIA MINERA NACIONAL.

Pasaron siete meses de una aventura que se escribió con nombre de mujer. Fueron semanas de esfuerzo y aprendizaje, donde cada una de ellas dio lo mejor de sí para sortear los obstáculos que fueron surgiendo.

Ese proceso culminó con una ceremonia de certificación efectuada el 3 de agosto en Los Andes para un total de 14 mujeres que participaron de esta iniciativa. Es el Programa de Aprendices Tecnológicas, una iniciativa corporativa que en nuestra División fue pionera en la apertura de Andina a las mujeres, porque Codelco cree firmemente en la igualdad de género.



Una a una, las jóvenes recibieron su certificado que acredita haber pasado con éxito este proceso donde aprendieron sobre operación de maquinaria pesada.

“Nos sentimos orgullosos de ustedes, porque pertenecen a un grupo selecto de mujeres que con sacrificio y ganas de aprender, han finalizado este proceso de buena forma. En Andina les entregamos la preparación para que ustedes desarrollaran todas sus potencialidades y es por eso que este hito es motivo de satisfacción para toda nuestra División”, expresó el gerente de Recursos Humanos de Andina, Arturo Merino, durante la ceremonia.

Una a una fueron recibiendo su certificado que acredita haber pasado con éxito este proceso donde aprendieron sobre operación de maquinaria pesada como los grandes camiones Komatsu 930E y sobre temas relativos a seguridad minera. Esfuerzo no menor en una industria dominada por el género masculino.



Juan Pablo Meyer, gerente de Servicios:

“Las acciones **deben ser más duras**”

UNA DIDÁCTICA REUNIÓN SOSTUVO LA GERENCIA DE SERVICIOS CON SUS EMPRESAS CONTRATISTAS, OCASIÓN EN QUE SE DIFUNDIERON NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA CONDUCCIÓN SEGURA Y EL CORRECTO USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EVITAR ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Una accidentalidad en alza ha registrado la Gerencia de Servicios -la más numerosa en términos de trabajadores contratistas- por lo que esta situación fue analizada en la reunión con sus empresas colaboradoras del 16 de agosto que se desarrolló en el salón de los Valores.

Con un IF global de 1,76, la GSER está lejos de la meta de 0,55 que se había fijado para este año. “De no modificar nuestras conductas y hacer las cosas en forma distinta terminaremos el año con un IF de 2,18, según las proyecciones”, advirtió el supervisor del área, Ernesto Mejía.

Además se realizó un análisis del Proceso de Mejoramiento de Conductas, el cual arrojó como conductas preocupantes “no percibir el riesgo”, “ahorro de tiempo” y “alta presión en el trabajo”. El PMC en la GSER se ha visto débil en la calidad de las observaciones, planes de acción y difusión del programa.

La implementación de los Estándares de Control de Fatalidades (ECF) también fue difundida en



Juan Pablo Meyer, gerente de Servicios, señaló que las acciones deben tender hacia el cambio de conducta de las personas.

el encuentro, ocasión en que se puso hincapié en la necesidad de tener los cuatro primeros implementados al 100% y un 50% de los siguientes siete a diciembre de este año.

“Realizamos investigaciones y reportes, pero seguimos accidentándonos. Las acciones deben ser más duras, que tiendan al cambio de comportamiento de la gente”, dijo el gerente de Servicios, Juan Pablo Meyer.

Recalcó que cada uno de estos estándares nace de alguna fatalidad en Codelco, por lo que “son claves para que la gente no se accidente”.

Por su parte, el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, William Henott, manifestó toda la disposición de su área para asesorar y apoyar

Premiación

En esta ocasión se premió a empresas y trabajadores de éstas, en diversas categorías:

Xtreme Mining y sus trabajadores Claudio Guerra y Fabiola Aravena por ECF

Disal y su trabajador Jaime García por PMC

Maestranza Alemana Mies y su trabajador Alejandro Fernández por Accidentalidad

Disal y su trabajador Diego Castillo, junto a Buses JM y su trabajador Jorge Núñez por Auditoría.



Participantes

Paola Ulloa, experto en prevención de riesgos de Terpel: “Lo principal de esta reunión es que se expusieron distintos temas, fue muy participativa y didáctica. Se trataron temas específicos como la erradicación de la silicosis”.

Luis Sepúlveda, de la empresa KoneCranes: “Nuestro servicio de mantenimiento en equipos de levante se extiende desde la mina rajo hasta Huechún, por lo que nos aplican todos los ECF, en los que llevamos un 85% de implementación. Requiere de mucho tiempo y compromiso de la gente, pero hay que alinearse sino vamos a estar fuera de la División”.



en los ECF e hizo un llamado a hacer buenas investigaciones y en corto tiempo. “No podemos capacitar eternamente a la gente, si son reincidentes no pueden estar con nosotros. A veces hay que tomar decisiones difíciles”, dijo respecto de aquellos trabajadores que se accidentan una y otra vez.

Para hacer más dinámica la reunión, se dio a conocer también el sistema Mobile Eye que se utiliza en vehículos y que es de gran utilidad para evitar pestaños, descuidos o malas maniobras en la conducción; y el correcto uso de las máscaras de control de polvo para evitar la silicosis.



Para hijos de trabajadores de empresas contratistas

División Andina entregó **becas de excelencia académica**

SE TRATA DE UN ESTÍMULO ECONÓMICO PARA HIJOS DE TRABAJADORES QUE DESTACAN POR SUS BUENAS NOTAS.

División Andina reconoció a un grupo de jóvenes que recibieron la beca de excelencia académica que Codelco otorga a hijos de trabajadores contratistas. Este año, el número de becas captado por trabajadores contratistas de Andina fue de 345, lo que representa un 14% de las dos mil que entrega la Corporación para todas sus divisiones.

Los estudiantes recibieron un reconocimiento por su esfuerzo, constancia y excelencia académica, así como también se quiso destacar el esfuerzo de sus familias.

La entrega de este estipendio responde a uno de los compromisos del acuerdo marco suscrito por Codelco en agosto del 2007 con la Confederación de Trabajadores del Cobre y contempla la entrega de 2 mil becas para hijos de trabajadores de empresas contratistas y que cursan la educación superior.

La ceremonia se llevó a cabo el 30 de agosto en el Salón de Los Valores del Edificio Institucional de Andina y contó con la presencia del gerente general de División, Ricardo Palma; el gerente de gerente de Fiscalización de Terceros de Codelco División Andina, Ricardo Fernández; el presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas de División Andina, Ricardo Vergara; estudiantes beneficiados y sus familiares.

En la ocasión, el gerente general de Andina, Ricardo Palma, señaló que ésta es una oportunidad fantástica para aquellos alumnos que por su excelencia académica, esfuerzo y dedicación han logrado obtener esta beca.

“A nosotros nos enorgullece la posibilidad de ayudar a los mejores. A los que han mostrado resultados. La vida es hermosa y la forja uno mismo en la medida de su esfuerzo. Creo poco en la suerte o en los hechos fortuitos, la mayor parte de

Premiado

Máximo Arancibia Rodríguez, estudiante de ingeniería civil industrial en la Universidad Técnica Federico Santa María.

“Estoy muy agradecido, porque es un buen estímulo para los estudiantes de medios o bajos recursos ya que es una ayuda personal y el premio va hacia el alumno. Es segundo año que me gano estos fondos y el dinero va asignado a fotocopias, almuerzo, arriendo y desarrollo personal en la universidad”.

las consecuencias de lo que somos es el resultado de nuestro esfuerzo y dedicación”, comentó Palma.

Según el gerente de Fiscalización de Terceros, Ricardo Fernández, año a año las becas han ido aumentando en Andina, lo que es cada vez más gratificante porque los hijos de trabajadores de las empresas contratistas tienen mayor acceso a estos aportes.

“Este es un aporte que hacemos para ayudar a las familias en su esfuerzo que hacen para lograr que sus hijos sean profesionales y este acto de reconocimiento a un pequeño grupo viene a hacer explícito el compromiso que Codelco tiene con los trabajadores de las empresas contratistas”, dijo Fernández.

Ricardo Vergara, presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas de División Andina hizo hincapié en que la entrega de estas becas es producto del acuerdo alcanzado en 2007. “Es bastante significativo este aporte, especialmente los últimos cambios que se le han hecho, donde son los hijos de los trabajadores con mayor falta de recursos quienes hoy reciben las becas. Es muy satisfactorio y espero que aumente un poco más el número, para que más niños puedan recibir becas”, puntualizó el dirigente.



Gerente general de Andina, Ricardo Palma.



Gerente de Fiscalización de Terceros, Ricardo Fernández.



JM y trabajadores llegan a acuerdo en negociación colectiva anticipada

AMBAS PARTES DESTACARON LA APERTURA AL DIÁLOGO QUE PERMITIÓ ESTABLECER IMPORTANTES MEJORAS LABORALES Y DE REMUNERACIONES.



De izquierda a derecha, Cristian Balbontín S. (Presidente del directorio Buses JM) Luis Páez Maldonado (tesorero sindicato) Oscar Gallardo Ibaceta (presidente sindicato) Jose Minardi Jorquera (Gerente General Buses JM.) Miguel García Herrera (secretario sindicato).

En un acuerdo satisfactorio concluyó la negociación colectiva anticipada del Sindicato N° 1 de la empresa de buses JM que agrupa a 150 trabajadores que prestan servicios a Codelco División Andina.

Tanto los dirigentes como los ejecutivos de la empresa destacaron el trabajo realizado para alcanzar un consenso en un ambiente negociador donde se privilegió el diálogo con objeto de hacer crecer la empresa valorando su capital humano.

El presidente del Directorio de Empresas JM, Cristián Balbontín, se mostró muy satisfecho por el acuerdo alcanzado. "La negociación se desarrolló en muy buenos términos. Hay una fuerte confianza y muy buena comunicación de ambas partes, lo que facilitó el proceso".

Destacó que en esta negociación colectiva anticipada primó el ánimo de entendimiento en pos de generar muy buenas condiciones laborales para los trabajadores involucrados en el proceso", dijo.

Balbontín detalló que el acuerdo tendrá una duración de cuatro años, se reajustarán las remuneraciones de acuerdo al mercado y se crearán incentivos para el cero accidente. "Hay bonos semestrales asociados al compromiso de los trabajadores de mejorar la cultura de seguridad y el cero accidente. Por nuestra parte, como empresa, debemos brindar todas las condiciones para que ello se cumpla, porque uno de nuestros principales objetivos y compromisos con nuestro negocio es el cero accidente", agregó.

En tanto, el presidente del Sindicato, Oscar Gallardo Ibaceta, indicó que los socios aprobaron en un ciento por ciento la oferta presentada por la gerencia de JM. "Hemos logrado obtener satisfacción en beneficios que antes no teníamos, por lo cual nos sentimos muy contentos, más aun cuando el contrato colectivo tiene una vigencia de cuatro años".

Cabe recordar que durante el año pasado se desarrolló la negociación colectiva del otro sindicato de trabajadores de Empresas JM correspondiente al contrato con División Andina.



De izquierda a derecha, Luis Páez Maldonado (tesorero sindicato), Oscar Gallardo Ibaceta (presidente sindicato), Miguel García Herrera (secretario sindicato) y Eric Lozano Hidalgo (Gerente de Recursos Humanos Buses JM)



JM lanza Conducción

Distintas herramientas, **un solo objetivo: la seguridad**

TALLERES DE AUTOINSTRUCCIÓN, CONCURSOS, PSICODRAMA Y MÍMICA SON PARTE DE LA ESTRATEGIA PARA LOGRAR UNA CONDUCTA SEGURA.

El escaso tiempo que tienen los conductores de Buses JM para estar reunidos en una capacitación, llevó a la que la empresa iniciara un innovador proceso de autoinstrucción que busca la conducta segura en la conducción.

Así nace *Conducción* para la concientización de buenas conductas viales, de manera que los conductores reconozcan las actitudes que debe tener en las distintas rutas, identifiquen los peligros y posibles riesgos, conozcan los procedimientos a seguir en casos de emergencia y fortalezcan las actitudes de autocuidado.

La campaña incluye intervenciones a nivel comunicacional, elementos motivacionales y de reconocimientos a las buenas prácticas de operaciones y seguridad, y un programa de formación que comienza con un curso que se desarrolla a través de un manual de autoinstruc-

ción. Este fue diseñado para lograr un aprendizaje efectivo, inculcando de manera novedosa una serie de hábitos y técnicas que le permiten al conductor disminuir al mínimo la probabilidad de verse involucrado en un accidente de tránsito.

“Queremos que la gente lea y se autoinstruya permanentemente en temas de seguridad. Ésta no sólo se debe practicar en el trabajo, sino que se debe vivir permanentemente”, comentó Alejandro Fernández, gerente de operaciones de Buses JM.

Esta campaña involucra también a las familias y especialmente los niños, a través de concursos para escoger el mejor testimonio, el mejor cuento y el mejor personaje para Buses JM.

Talleres y psicodrama

El gerente de Prevención de Riesgos, Carlos Henríquez, agrega que paralelamente están



desarrollando talleres de seguridad convivencial y prevención de riesgos a través de psicodrama, de forma que en pequeñas obras teatrales, los actores guiados por un sicólogo, reflejan los errores que cometen los conductores.

Un tercer elemento que han incorporado para reforzar el mensaje de la conducta segura, es la participación de un mimo dos veces por semana en la salida de los buses al área industrial, el que invita a los pasajeros a que usen su cinturón de seguridad y a los conductores a que no empleen su celular mientras están tras el volante.

En suma, una serie de medidas para reforzar la cultura segura y el autocuidado acordes con el primer valor de Codelco del respeto a la vida y dignidad de las personas.



Alejandro Fernández, gerente de operaciones de Buses JM.



Gerente de Prevención de Riesgos de Buses JM, Carlos Henríquez.



¡HOMBRES TRABAJANDO!

Manuel Arancibia, conductor de Fepasa

Un maquinista a todo riel

Entre rieles y durmientes, encontramos a Manuel Arancibia (48), un experimentado maquinista de la empresa Fepasa, la encargada de hacer posible el traslado de nuestro cobre desde Saladillo hasta Los Andes, y de ahí hasta la costa.

Manuel comenzó su carrera ferroviaria cuando era niño. Nacido y criado cerca de la línea del tren en El Melón, ubicado a unos cuantos kilómetros de La Calera, le gustaba acercarse a ver pasar el convoy y se imaginaba cómo sería manejar tan grandes armatostes.

Trabajó en minería unos años cargando explosivos en Disputada, pero los trenes fueron más fuertes. Tras su incursión minera, estando en La Calera ingresó a Ferrocarriles como guardia de seguridad. Le gustó tanto el tema que postuló a un cargo de ayudante de maquinista. Quedó y se fue a Vallenar a desempeñar funciones. Tras un proceso de autoformación, llegó finalmente a ser maquinista. Tras unos años en el norte, lo trasladaron a Los Andes.

“La seguridad es lo más importante que hay, especialmente para nosotros, que es la norma número uno. Esto porque si hay algún accidente en este tipo de faenas, no son menores, existe peligro de muerte. Por eso nos debemos comprometer con el autocuidado y el de los demás compañeros”, nos cuenta.

Su familia lo apoya en sus turnos, sobre todo los nocturnos. Su pareja Lorena y sus hijas, Natalia y Javiera, le piden que se cuide, por él mismo... y por ellas.

Manuel ama su trabajo y sabe que con él está aportando al crecimiento de División Andina y de Chile. “Sé que nuestro trabajo es importante, sé que contribuimos al desarrollo de Codelco y a su producción a través del transporte del concentrado. Me siento bien y orgulloso porque el cobre es lo que nos mantiene, dándonos trabajo. Me encanta mi labor y la vivo feliz día a día”.





Una industria que se **adapta a las exigencias**

Nuestro País celebra nuevamente su independencia. Más de doscientos años de crecimiento y desarrollo económico, productivo y en avances tecnológicos.

La industria de la minería y en especial la extracción del cobre es uno de los sectores que más ha progresado en todo este tiempo. Se descubrieron yacimientos, comenzó la explotación industrial, se nacionalizó el metal rojo, se tecnificaron las minas y plantas y se hicieron cada vez más seguras las operaciones.

Aparejado a este desarrollo, a lo largo del país comenzaron a surgir diversos emprendedores que vieron en esta promisorio actividad, la oportunidad de crear empresas de servicios y productos de apoyo a la minería.

Con el correr del tiempo, estas empresas han tenido que experimentar las nuevas condiciones de la minería moderna, las que son cada vez más exigentes en materia de calidad, seguridad, medio ambiente y relaciones laborales.

No ha sido un camino fácil, muchas de estas nuevas condiciones han tardado muy poco en imponerse, lo cual sumado a las sucesivas crisis económicas que tan brutalmente han afectado a nuestro sector, han

traído como consecuencia que muchos no fuésemos capaces de salir adelante con nuestras empresas, quedado al margen de este desarrollo, y muchas veces comprometiendo incluso nuestro patrimonio personal.

Es en este contexto en que AGEMA quiere hacer extensiva una invitación a las grandes empresas mineras y a los grandes proveedores de la minería a desarrollar alianzas estratégicas, redes de apoyo, y políticas de colaboración con

las empresas contratistas para desarrollar de manera oportuna y eficiente los servicios y productos que requieren.

Por su parte en estas nuevas fiestas patrias AGEMA renueva el compromiso con sus empresas contratistas asociadas para buscar los caminos que les permitan participar de este promisorio futuro.

“POR SU PARTE EN ESTAS NUEVAS FIESTAS PATRIAS AGEMA RENUEVA EL COMPROMISO CON SUS EMPRESAS CONTRATISTAS ASOCIADAS PARA BUSCAR LOS CAMINOS QUE LES PERMITAN PARTICIPAR DE ESTE PROMISORIO FUTURO”.



18 Seguro



¿Qué recuerdos
quieres tener
este 18?

TÚ DECIDES

