



POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

(TEXTO COMPLETO)

I. Fundamentos para una Política de Calidad de Vida.

II. Política de Calidad de Vida en Codelco - Chile.

1. Declaración General

2. Marco Normativo

3. Organización y Gestión

3.1. Ámbitos de acción

- Laboral
- Familiar
- Comunitario

3.2. Actores y responsabilidades

- Administración
- Supervisión
- Trabajadores

3.3. Organización

I. FUNDAMENTOS PARA UNA POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

La Corporación Nacional del Cobre de Chile, aspira a mantener un lugar destacado en la industria, desplegando toda su capacidad de trabajo para relacionarse armónicamente tanto con sus trabajadores como con el mercado y la sociedad chilena.

La Alianza Estratégica entre la Administración y los Trabajadores, refleja la voluntad de crecer cuidando los intereses de todos los actores. Con casi diez años de vigencia constituye un soporte a la realización de profundos cambios internos para hacer de Codelco - Chile una empresa eficiente, sustentable y líder mundial en competitividad, manteniendo su condición estatal.

El Proyecto Común de Empresa (PCE), para el período 2000-2006 formaliza este compromiso, mediante la promesa de duplicar su valor económico y aumentar el aporte de excedentes al Estado, desarrollando la Empresa con los trabajadores y asegurando mayor estabilidad laboral, empleabilidad y calidad de vida de quienes trabajan en ella.

A los hitos antes señalados y en el ámbito de la calidad de vida de los trabajadores, se suma la creación de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y Calidad de Vida. La Política de Calidad de Vida que aquí se presenta, constituye la declaración de principios y pauta para dar forma corporativa a esta promesa, en armonía con el compromiso global contraído.

La Política de Calidad de Vida de Codelco - Chile, está cimentada en:

- a. La convicción de que la calidad de vida de los trabajadores, constituye un aspecto fundamental del concepto de calidad y excelencia empresarial.
- b. La certeza de que trabajando en el marco de la Alianza Estratégica y del Proyecto Común, se alcanzará el liderazgo mundial en competitividad y productividad, avanzándose en la humanización del trabajo, esto es generando las condiciones propicias para el fomento y cuidado de la salud y el bienestar de las personas, entre otros aspectos relevantes.

Por ello, la intencionalidad de esta Política de Calidad de Vida es aportar a todos los actores vinculados, en lo siguiente:

- Busca generar condiciones propicias para el desarrollo y mantención de las capacidades de los trabajadores, en armonía con cada realidad individual.
- Contribuye a satisfacer exigencias éticas de los clientes relacionados con la calidad del producto, específicamente aquellos relacionados con las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en los

procesos de los negocios de exploración, extracción y comercialización del cobre y sus subproductos.

- Ayuda a dar proyección en el tiempo a la relación con proveedores y colaboradores, mediante un marco valórico compartido sobre las condiciones de trabajo de los respectivos empleados y la extensión de campañas de difusión de calidad de vida a los trabajadores de estas Empresas.
- Aporta a una beneficiosa convivencia con la comunidad, a través de una adecuada integración social de los trabajadores y de la Empresa y de una relación de beneficio recíproco con organizaciones sociales interesadas en el bienestar social.
- Contribuye al prestigio de la Empresa y su dueño, al equilibrar la satisfacción de las necesidades de los diferentes actores con las de sus empleados, estableciendo relaciones recíprocas de valoración con todos ellos y siendo un referente para el país respecto a la capacidad de generar calidad de vida en el trabajo y un espacio de desempeño laboral al cual las personas quieren pertenecer.

II. POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA EN CODELCO - CHILE

Codelco - Chile, empresa estatal de exploración, desarrollo, explotación y comercialización del cobre y sus derivados, tiene por misión maximizar en el largo plazo su valor económico y aporte de excedentes al Estado, desplegando en forma responsable y ágil toda su capacidad de negocios mineros y relacionados. Su visión de futuro involucra desplegar el potencial de su gente, para contribuir de manera creciente, con sus resultados, al desarrollo social de Chile y lograr el aprecio de sus dueños.

En Codelco - Chile, se entiende la calidad de vida como un conjunto de condiciones que permite que las personas dispongan en plenitud de sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, para su bienestar y valoración de sí mismas, de sus familias, de su empresa y del país.

Las condiciones para la calidad de vida están presentes en todos los ambientes en que transcurre la vida de los trabajadores: su empresa, su comunidad, su familia, su propia persona. La creación de las condiciones para la mejor calidad de vida es de responsabilidad recíproca entre la Empresa, los Trabajadores y la Comunidad.

1. DECLARACIÓN GENERAL

- a. En el marco del Proyecto Común de Empresa (PCE), Codelco - Chile entiende que productividad y calidad de vida son dos aspectos fundamentales de la excelencia empresarial.
- b. Codelco - Chile cumplirá sus objetivos económicos con un comportamiento ético que, entre otros conceptos, considera la satisfacción de los trabajadores como un aspecto importante del contrato establecido con ellos y que ayuda a que la energía de las personas se canalice integrando los proyectos personales con los proyectos de negocios.
- c. Gestionará las condiciones que influyen en la calidad de vida en el trabajo, como un imperativo de desarrollo humano, utilizando las prácticas del mejoramiento continuo y la participación de los trabajadores.
- d. Codelco - Chile realizará una gestión para la calidad de vida desde las Divisiones, articulada con una visión Corporativa que permitirá acordar prioridades y estimular el aprendizaje proveniente de las tendencias mundiales, el conocimiento científico y su propia experiencia acumulada.
- e. Impulsará iniciativas dirigidas al ámbito familiar y comunitario, en el marco del respeto por las personas y de sus posibilidades reales de influencia.
- f. Se realizarán esfuerzos sistemáticos por identificar y controlar los riesgos a la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. Cada trabajador

- debe conocer los riesgos presentes en la Empresa y aquellos potenciales provenientes de los estilos de vida individual y familiar y de su comunidad.
- g. Se hará promoción de la salud y prevención de enfermedades, difundiendo la práctica de estilos de vida saludables, fomentando la responsabilidad personal para el cuidado propio y de las demás personas en los lugares de trabajo y fuera de ellos y generando condiciones propicias para ello.
 - h. Se alentará la satisfacción integral de los trabajadores y de sus familias promoviendo el desarrollo personal y social, a través de la educación, la cultura, la actividad deportiva y recreativa y el aprendizaje para vivir mejor dentro y fuera del ámbito laboral.
 - i. Se utilizarán intensivamente los medios comunicacionales de la Empresa, para promover la calidad de vida y hacer comprensible y concreta la relación entre calidad de vida del trabajador y calidad de los procesos de negocios y del producto.
 - j. La gestión para la calidad de vida deberá fomentar el aprendizaje en la materia a través de distintos medios dentro y fuera de la Corporación. Al interior de la Empresa se hará amplia difusión de la Política de Calidad de Vida, se utilizarán campañas de sensibilización para adoptar estilos de vida saludables y se implementarán programas educativos y de capacitación entre otros. Hacia el ámbito externo se concitará el interés público, por medio de la difusión de prácticas y resultados.

2. MARCO NORMATIVO

- a. Codelco - Chile contará con una estrategia para fomentar la calidad de vida, derivada de la estrategia de negocios de la Empresa y contará con una descripción clara del estado deseado, los ejes por los cuales transitará a dicha posición y un sistema de medición, control y monitoreo de su implementación.
- b. Se formularán objetivos compartidos entre las distintas áreas funcionales de la organización que abordan aspectos relacionados con la calidad de vida, respetando su ámbito de competencias y buscando producir integración y potencia conjunta a los esfuerzos de cada una de ellas.
- c. Las prácticas que se utilicen para contribuir a una mejor calidad de vida de los trabajadores y sus familias, deben ser registrables, medibles y auditables para producir mejoras y transferencias de aprendizajes, para lo cual se desarrollará el sistema de gestión requerido.
- d. Se cuidarán los recursos invertidos en la calidad de vida de los trabajadores, para lo cual se establecerán mecanismos que permitan

conocer y fomentar las prácticas más efectivas en función de su relación costo-efectividad sobre esta materia.

- e. Se velará por el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con el cuidado y protección de las personas, tales como seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, jornadas de trabajos y turnos, trabajos pesados, y beneficios, dando coherencia a todos estos temas en torno al concepto calidad de vida.
- f. Se cautelará la protección de las personas que trabajan para las Empresas contratistas y/o colaboradoras que prestan servicios en la Corporación, transmitiendo la valoración por la Calidad de Vida.
- g. El avance en materias de calidad de vida deberá verificarse a través de los Convenios de Desempeño Corporativos.
- h. Se formularán Políticas específicas de Calidad de Vida relacionada con temas tales como: "Deporte y Recreación", "Prevención del uso y abuso de Alcohol, Drogas y Tabaco", "Promoción, Prevención y Atención de la Salud".

3. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

3.1. Ámbitos de Acción

La calidad de vida es un tema que en términos de alcance abarca a todas las personas de la Empresa y, en cuanto propósito, convoca la integración de los esfuerzos de diferentes áreas funcionales, respetando sus respectivos ámbitos de competencias.

Ambiente de trabajo.

- Se buscará preservar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en Codelco - Chile, en el marco de las tecnologías disponibles.

La participación del trabajador es fundamental para la generación de tales ambientes laborales propicios para la productividad, la salud y el bienestar individual y colectivo. Se utilizarán diferentes vías para la participación, desde estudios a través de encuestas, entrevistas u otros, hasta programas dirigidos a los grupos naturales de trabajo, tales como los procesos de mejoramiento continuo.

Con relación al ambiente de trabajo, los ámbitos de acción son:

- Salud General en el Trabajo: Integridad física y expectativas de vida saludable, prevención de enfermedades, en particular de adicción al alcohol y las drogas, enfermedades asociadas al trabajo aunque no ocasionadas por éste, enfermedades asociadas a estilos de vida dañinos para la salud.
- Jornadas de trabajo y Sistemas de Turno: Búsqueda permanente del mejor ajuste entre la salud bio-psico-social de los trabajadores, productividad y las condiciones geográficas en que se desarrollan las faenas.
- Trabajos Pesados y Parámetros Ergonómicos: Progresivo mejoramiento de los factores que califican a un trabajo como pesado y que son susceptibles de mejorar. Todo puesto de trabajo debe tener claramente definido su estándar ergonómico.
- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo: Contribuir al cumplimiento progresivo de planes de mejorías basados en prioridades establecidas por criterios expertos.

Ambiente familiar.

- Codelco - Chile, desplegará acciones que favorezcan la calidad de vida familiar respetando la vida privada del núcleo familiar y según sus posibilidades de influencia. Estas acciones promoverán estilos de vida saludables y se basarán en la información proveniente del diagnóstico de calidad de vida efectuado a los trabajadores de la Corporación.
- La lejanía de las faenas mineras de los focos de desarrollo urbano genera aún en algunas Divisiones limitadas opciones de desarrollo familiar y de acceso a los medios comunitarios para una mejor calidad de vida. Por esta razón, la Empresa contribuye a generar condiciones que favorezcan la calidad de vida familiar y el bienestar general del trabajador y su familia.

Con relación al ambiente familiar, los ámbitos de acción son:

- Salud Familiar: Promoción de la salud integral y prevención de enfermedades, tales como adicciones a sustancias tóxicas, enfermedades de alto riesgo producidas por hábitos alimenticios, sedentarismo y VIH-SIDA.
- Desarrollo familiar: Facilidades para el logro de metas familiares vinculadas al ciclo de la familia -tales como la educación de los hijos - y estilos de vida saludables que apuntan a una plena convivencia familiar –como programas de aprendizaje para las relaciones intrafamiliares sanas, gestión del presupuesto familiar y otros -.

- Bienestar integral: beneficios sociales enfocados en la familia, tales como acceso a la salud, vivienda y recreación.

Ambiente comunitario.

El foco de atención de la Política de Calidad de Vida es la integración del trabajador y su familia a la comunidad, para beneficio mutuo.

Con relación al ambiente comunitario, los ámbitos de acción son:

- Educación y Cultura: Facilitar el aprendizaje para que los trabajadores y su familia aprovechen las oportunidades de desarrollo educacional, cultural y de participación que les brinda la sociedad actual.
- Deporte y Recreación: promoción de estilos de vida saludable

3.2. Actores y responsabilidades

La calidad de vida en Codelco - Chile será el resultado del compromiso recíproco entre la Empresa y sus trabajadores:

- Será responsabilidad de la Administración de la Empresa generar condiciones básicas de seguridad, desarrollo y bienestar para los trabajadores.
- Será responsabilidad de la Supervisión de Línea, fomentar un ambiente físico favorable a la integridad física de los trabajadores y un ambiente humano que promueva la puesta en práctica de las capacidades personales y grupales y el bienestar interpersonal.
- Será responsabilidad de todos los Trabajadores de la Empresa, cuidar su ambiente físico y humano de trabajo, para mantener la integridad física de sí mismos y de los demás y las relaciones de respeto con quienes lo rodean, así como aprovechar los espacios de desarrollo y de participación disponibles.

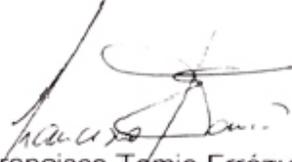
3.3. Organización

- Codelco - Chile, se ha dado dos instancias cuya función principal es la promoción de la calidad de vida: una instancia participativa representativa - la Comisión Calidad de Vida del PCE- y una instancia de administración. La responsabilidad de administración se formaliza en la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y Calidad de Vida de la Vicepresidencia

Corporativa de Desarrollo Humano y Finanzas y en las Gerencias de Desarrollo Humano de las Divisiones.

- En las Divisiones además, las instancias de participación directa tales como los grupos naturales de trabajo y de mejoramiento continuo, serán el canal más directo a través del cual tomarán forma concreta las prácticas de promoción de la calidad de vida.
- El carácter Corporativo de las prácticas de calidad de vida en Codelco, estará dado por la coordinación entre el Centro Corporativo y las Divisiones expresada en los Convenios de Desempeño y los Proyectos Corporativos de Calidad de Vida, los cuales contarán con financiamiento propio y se realizarán a través de la organización divisional.


Juan Villarzú Rhode
Presidente Ejecutivo


Francisco Tomic Errázuriz
Vicepresidente Corporativo de
Desarrollo Humano y Finanzas


Daniel Sierra Parra
Gerente Corporativo de Relaciones Laborales
y Calidad de Vida

Santiago, Abril de 2003