



INDICE

ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACIÓN	2
BREVE RESEÑA HISTÓRICA	2
AFILIACIÓN A ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES	3
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	4
PALABRAS PRELIMINARES Y BALANCE GLOBAL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL	8
INFORMES DE SECRETARIAS, DEPARTAMENTOS, COMISIONES Y TEMAS RELEVANTES	12
INFORME DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES Y CULTURA	12
INFORME SECRETARIA DE RELACIONES INTERNACIONALES	14
DEPARTAMENTO DE LA MUJER	18
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y MEDIACIÓN	22
DEPARTAMENTO LEGISLATIVO	23
INFORME DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN	25
DEPARTAMENTO PREVISION Y SALUD OCUPACIONAL	26
INFORME ACCIÓN SOLIDARIA DE LA FTC Y SUS SINDICATOS BASE	31
ALIANZA ESTRATEGICA FASE III	34
COMISIÓN CALIDAD DE VIDA	35
COMISIÓN COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD	40
COMISIÓN DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS	44
COMISIÓN GESTION INTEGRAL DE DOTACIONES	45
COMISIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL	48
PALABRAS FINALES	52



ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACIÓN

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

En los instantes en que nuestra organización está conmemorando sus 59 años de vida y en Chile celebramos el Bicentenario de nuestra Primera Junta Nacional de Gobierno que inició y consolidó la independencia de la Patria, no podemos dejar de remontarnos a la histórica reunión convocada por los Sindicatos Profesional e Industrial de la Chile Exploration Company, Chuquicamata (Hoy Codelco Chile, Codelco Norte), los Sindicatos Profesional e Industrial de Andes Copper Mining Company, de Potrerillos, (hoy Codelco Chile, El Salvador), y los Sindicatos Profesional e Industrial de Braden Copper Company de Rancagua (Codelco Chile, El Teniente), que un 23 de Marzo de 1951 dieron paso a un congreso fundacional de trabajadores mineros del cobre.

En Chuquicamata, un visionario luchador minero, Ramón Silva Ulloa, reunió a empleados y obreros en “Comandos de Trabajadores” por allá por el año 1950, idea que fructificó en Potrerillos. Domingo Gatica lideró a sus compañeros dirigentes, constituyendo nuevos comandos, mientras Silva Ulloa junto a otros líderes, crean la Asociación de Empleados Particulares de Chile, en la ciudad de La Serena. A este evento asistieron trabajadores del cobre y del hierro y la representación de El Teniente expresaron su apoyo para que en una acción mancomunada, volverse a reunir, pero solo representantes de los sindicatos del cobre. El 23 de Marzo de 1951 se concreta este anhelo y se funda la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DEL COBRE,

Su Consejo Directivo Nacional quedó constituido por: Manuel Ovalle Quiroga, Ramón Silva Ulloa, Domingo Gatica, José González, Pedro Tapia, Félix Moscoso, Carlos Correa, Juan Argandeña, Osvaldo Concha, Leopoldo Cea, Luis Guzmán, Liberato Cerda, Washington Zúñiga, Arturo Miranda y Antonio Azar.

Primero fue una simple consigna, después, un principio irrenunciable, señalado en el punto principal del programa del aquel histórico congreso fundacional de la Confederación de Trabajadores del Cobre y que hoy es una realidad, la NACIONALIZACIÓN DEL COBRE, iniciando con ello nuestra definitiva independencia económica.

La Confederación de Trabajadores del Cobre, cuatro años después de su fundación, es legalizada por el artículo 17 de la ley N° 11.828, de fecha 05 de Mayo de 1955, otorgándosele además su personalidad jurídica. Los Estatutos de la CTC., fueron aprobados por el Decreto Supremo N° 861, del 08 de Noviembre de 1956. El Decreto Supremo N° 666, de fecha 28 de Septiembre de 1961, aprobó la primera modificación de su carta orgánica. El 03 de Febrero de 1966, por Decreto con Fuerza de Ley N° 54, del Ministerio del Trabajo, se volvieron a renovar sus estatutos.



Nuevamente, los dirigentes reunidos en el Congreso Extraordinario del 19 de Octubre de 1985, aprueban una nueva readecuación y modificación de la carta orgánica que los rige como organización máxima de los Trabajadores del Cobre. La Confederación de Trabajadores del Cobre, al bajar el número de sus sindicatos afiliados a menos de 20, por disposiciones expresas del Gobierno Militar, se ve obligada a cambiar su nombre institucional por el de “Federación de Trabajadores del Cobre”, Esto sucede en Rancagua, los días 22, 23 y 24 de Octubre de 1992, legítima sucesora de la CTC., que fuera fundada aquel 23 de Marzo de 1951.

El primer Presidente de la Confederación de Trabajadores del Cobre fue Don Manuel Ovalle Quiroga. En el Congreso Nacional Ordinario, realizado en el Puerto de Caldera, el 16, 17 y 18 de Abril de 1993, se elige a Don Raimundo Espinoza Concha como Primer Presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre.

Los Estatutos de nuestra organización nuevamente se reformaron en Algarrobo, el 25 de Mayo de 1996, en Iquique, el 12 de Mayo de 1998 y el 20 de Abril del año 2002 en la ciudad de Arica.

Hoy tenemos una gran organización que gracias a aquellos hombres de ayer y hoy que con rectitud, capacidad y sacrificio, marcaron pautas en el mundo sindical, con la concreción de tantos acuerdos de sus congresos, como lo fue la Nacionalización del Cobre, la Alianza Estratégica, la consolidación de yacimientos de reposición que, con la colaboración de todos los trabajadores de Codelco, logramos que fuera 100% Estatal, como lo es Minera Gaby, como lo fue el yacimiento “Radomiro Tomic”.

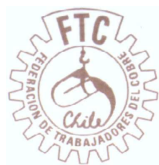
AFILIACIÓN A ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

Desde nuestro inicio, como Confederación de Trabajadores del Cobre, fuimos activos promotores en la organización de la Central Única de Trabajadores, en el año 1953.

Después de una larga etapa de Dictadura, iniciada en el año 1973, nuestra lucha fue dura, fuerte, responsable, y una vez alcanzada la Democracia, nuevamente fuimos autores solidarios de la reestructuración de nuestras organizaciones y también de la nueva CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT).

En el plano mundial, estamos afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores de la Industrias Metalúrgicas (FITIM) Su actual Presidente es el compañero Berthold Huber y su Secretario General es Jyrki Raina. El Año 2009 se realizaron importantes Eventos de la FITIM a nivel Mundial y varios Seminarios en Chile, incluso en la Sede de la Federación.

Por nuestra condición de estar afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores y a la FITIM., estamos, al mismo tiempo, asociados a la Confederación Sindical Internacional (SCI).



ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Informamos a ustedes que, a la fecha de este Congreso, la Estructura Orgánica de nuestra Institución, está conformada por un Consejo Directivo Nacional, Cinco Zonales y un total de 21 Sindicatos Base de la Federación de Trabajadores del Cobre.

Consejo Directivo Nacional

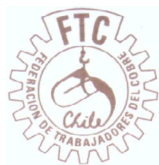
Raimundo Espinoza Concha	Presidente
Héctor Roco Aguilar	Vicepresidente
Jeremías Olivares Osorio	Secretario General
Julio Jalil Gómez	Tesorero Nacional
Pilar Honorato San Román	Pro secretaria
Manuel Berríos Saleh	Pro tesorero
Guillermo Lemaitre Salinas	Secretario Relaciones Internacionales
Cecilia González Molina	Directora Departamento de la Mujer
Víctor Morales Fuentes	Director Organización y Mediación y Depto Legislativo
Hugo Allan Díaz	Director Departamento de Capacitación
Patricio Elgueta Jofré	Director Previsión Social y Salud Ocupacional
Humberto Navarro Escobar	Director Previsión Social y Salud Ocupacional
Miguel López Castro	Consejero Nacional
Juan Meneses Campos	Consejero Nacional
Renato Pallante Cortés	Consejero Nacional

Este Consejo Directivo Nacional fue electo el 07 de Abril de 2009 y su constitución, el 16 de Abril de 2009. Su mandato es por 2 años.

ZONALES

Los Consejos Zonales, hasta el 31 de Diciembre eran presididos por:

Zonal Chuquicamata	Víctor Galleguillos Iraola
Zonal El Salvador	No ha elegido su Consejo
Zonal Andina - Quinta Región	Víctor Morales Fuentes
Zonal Santiago	Claudia Patuelli Hodde
Zonal El Teniente	No ha elegido su Consejo.



Sindicatos Bases Zonal Chuquicamata

Sindicato de Trabajadores N° 1 Chuquicamata

Cecilia González Molina
Héctor Roco Aguilar
Hilario Ramírez González
Marcos Carrasco Aravena
Jaime Graz Hoyos
Humberto Navarro Escobar
José Miranda Guerra

Sindicato de Trabajadores N° 2 Chuquicamata

Víctor Galleguillos Iraola
Hernán Polanco Salfate
Armando Silva Naranjo
Jaime Palma Gallardo
Víctor Navarro Escobar
Luis Callejas Barrera
Juan Espinoza Olivares

Sindicato de Trabajadores N° 3 Chuquicamata

Hernán Guerrero Maluenda
Jorge Letelier Aracena
Héctor Millas González
Miguel López Castro
Marcela Matamoro S. C.
Fidel Chávez Garcés
Wilson Marín Navarro

Sindicato de Trabajadores N° 5 Chuquicamata

Alex Guerra Pérez
Ibar Vidal Pérez
Andrés Vizcarra Muñoz
Julio Luan Cortés

Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic

Erwin Mascayano Borquez
Ricardo Flores Iriarte
César Contreras Morales
Carlos González Salas
José Fuentes Insulza

Sindicato de Trabajadores N° 1 Sub Gerencia Antofagasta Codelco Norte

Guillermo Cárceles Chamorro

Sindicato de Trabajadores N° 2 Empresa Electroandina S.A.

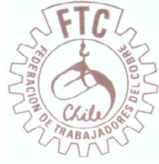
Luis Bugueño Luna
Samuel Godoy Cortés
Adrián Astudillo Tobar

Sindicato de Trabajadores N° 1 Empresa Electroandina S.A.

Leomar Morales Araya
Mario Cortés Ledezma
Walter Robles Segura

Sindicato Trabajadores Minera Gabriela Mistral

Emilio Páez Ovando
Juan Mercado Mercado
Cesar Espinoza Núñez



Sindicatos Bases Zonal El Salvador

**Sindicato de Trabajadores N° 2
Potrerillos**

Daniel Melo Jara
Blanca Mireya Olivares
Héctor Esquivel Díaz
Patricio Elgueta Jofré
Orieta Lorca Arredondo

**Sindicato de Trabajadores N° 6
División Salvador**

Egidio Masias Herrera
Fernando Robledo Díaz
Renato Pallante Cortés
Eduardo Cobs Rojas
Raimundo Espinoza Concha

Sindicatos Bases Zonal Andina – Quinta Región

**Sindicato Unificado de Trabajadores
División Andina**

Manuel Cañas Medina
Fernando Condell Meza
Christian Muñoz Tapia
Francisco Pílu Salinas
Pedro González Córdova

**Sindicato Industrial de Integración Laboral
División Andina**

Juan Olgún Pérez
Marcelo Castillo García
Desiderio Astorga Leyton
Oscar Reyes Pasten
Nelson Cáceres Hernández

**Sindicato Trabajadores N° 1
Ventanas**

Alexander Valdés Olivares
Sergio Morales Silva
Juan Otárola Morales
José Arias Balladares
Luis Guerra Olivares

**Sindicato Trabajadores Turnados
Ventanas**

Alfonso Núñez Contreras
Víctor Morales Fuentes
Sergio Herrera Olivares
Juan Peña Bernal
Juan Cataldo Ponce



Sindicato Base Zonal Santiago

Sindicato de Trabajadores de Empresa
Corporación Nacional del Cobre de Chile.
Oficina Central Santiago.

Eugenia Riffo Contreras
Claudia Patuelli Hodde
Pilar Honorato San Román

Sindicatos Bases Zonal El Teniente

Sindicato de Trabajadores
El Teniente

Hugo Allan Díaz
Guillermo Céspedes Fuentes
David Vergara Fuenzalida
Jaime Díaz Aranda
Alfonso Saavedra Suazo

Sindicato de Trabajadores N° 5
El Teniente

Hernán Garrido Sandoval
Manuel Berríos Saleh
José Villavicencio Quintanilla

Sindicato de Trabajadores N° 7
El Teniente

Julio Jalil Gómez
Luis Aravena Gerding
Octavio Soto Marchant
Nelson Suárez González
Guillermo Medina Muñoz

Sindicato de Trabajadores Sewell
y Mina Unificado El Teniente

Juan Meneses Campos
Luis Gómez Cavieres
Pablo Reyes Badilla
Voltaire González Espinoza
Manuel Llantén Troncoso
Víctor Herrera Acevedo
Cristian Palma Sanhueza

Sindicato de Trabajadores Caletones
El Teniente

Guillermo Lemaitre Salinas
Hugo Cornejo Silva
Luis González Castro
Sergio Medel Leiva
Alfonso Meneses Campos



PALABRAS PRELIMINARES Y BALANCE GLOBAL **CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

Estimados compañeros y compañeras dirigentes sindicales:

Corresponde al Consejo Directivo Nacional hacer entrega del balance de su gestión sindical para el primer año de su mandato, Abril 2009 Marzo 2010.

Este periodo coincide con el cierre de un doble ciclo. El primero, el ciclo político, que concluye con el termino del Gobierno de la Presidenta Bachelet; el segundo el cierre del Acuerdo Alianza Estratégica III 2007 – 2010.

En relación al primer ciclo cabe evaluar positivamente el Acuerdo **COMPROMISO CON CHILE Y SUS TRABAJADORES** alcanzado entre la FTC y la Presidenta Bachelet en su condición de candidata el 17 de noviembre de 2005. Este acuerdo ha sido honrado, ya que se respetó cabalmente el compromiso de Codelco 100% estatal, profundización de la alianza estratégica y aprobación del plan de inversiones y su financiamiento. También la Presidenta Bachelet cumplió su compromiso de concretar la reforma previsional y avanzar en protección social en Chile, que ha sido el principal sello de su Gobierno. Además, al final de su mandato, la Presidenta acogió la solicitud de la FTC de alargar la explotación de la División El Salvador hasta el 2021, tomando la nueva realidad de precios que experimenta la industria cuprífera. También valoramos que Minera Gaby sea 100% estatal, sin perjuicio que no nos parece que no se haya acordado transformarla en División, desafío que sigue pendiente a futuro para neutralizar las amenazas privatizadoras.

Con relación al Acuerdo Alianza Estratégica III, el balance global también es positivo. Expresión de ello, son las inversiones record realizadas en este periodo, los espectaculares excedentes del cuatrienio, los avances importante en materia de seguridad, alcanzándose el mejor índice de frecuencia en la historia de Codelco, ambiente general de paz y diálogo social, avances y consolidación de los derechos alcanzados por los trabajadores en estabilidad laboral, desarrollo de las personas y calidad de vida, junto con la importante participación e influencia de la Dirigencia Sindical en las decisiones estratégicas de la empresa, También cabe valorar que en el 2009, se mejoraron los indicadores de productividad propia y de terceros y Codelco mejoró su competitividad, volviendo del tercer al segundo cuartil en costos.

Evaluación resoluciones 60° Congreso Nacional Ordinario:

- **Estructura Sindical FTC y Reforma de Estatutos**

El Consejo Directivo Nacional dio curso a lo resuelto por el 60° Congreso anterior, dándole un formato legal al conjunto de proposiciones emanadas en dicho evento. Para estos efectos el Consejero, compañero Hugo Allan junto al asesor jurídico y secretario técnico, realizaron el trabajo de redacción, el cual fue aprobado por el Consejo Directivo Nacional del 03 de



Diciembre de 2009. Posteriormente este texto con las modificaciones aprobadas, fue enviado a todos los dirigentes de base quienes deberán pronunciarse sobre esta Reforma de Estatutos en el Congreso Extraordinario, a realizarse el 22 de Abril de 2010.

- **Implementación Acuerdos y nuevos temas Comisiones Alianza Estratégica III**

El énfasis fundamental sobre las resoluciones acordadas sobre esta materia se orientaron a mejorar el nivel de implementación, empoderamiento y coordinación con el nivel divisional, reimpulsando las Comisiones Espejo. Los resultados muestran que no hubo grandes avances en esta situación, lo que se vio dificultado por las agendas divisionales que debieron enfrentar procesos de negociación colectiva, y por las políticas de reducción de costos que inhibieron una mayor movilidad entre las divisiones y el centro corporativo. Por otro lado tampoco pudo reinstalarse el tema sobre la Gestión de Pasivos Dotacionales, tal como se informa por parte de esta Comisión.

En relación al acuerdo de mandar al Consejo Directivo Nacional de la FTC para elaborar una propuesta que de continuidad y permita la profundización de la Alianza Estratégica, cuya tercera fase finaliza en Marzo de 2010, es una materia que necesariamente debe tratarse con las nuevas autoridades de Codelco para el periodo que se avecina, las cuales aun no se definen.

Negociaciones Colectivas

- La FTC jugó un rol activo en los procesos de negociaciones colectivas de los sindicatos base de Andina y Codelco Norte, apoyando y buscando alternativas de salidas a procesos de negociación que fueron muy complejos y difíciles. Esta labor de apoyo, lamentablemente no es reconocida en los trabajadores de base, lo que redundo en que la percepción de los trabajadores hacia su organización superior no se modifique significativamente.
- Los medios de prensa cubrieron mayoritariamente con un sesgo negativo la huelga legal de los sindicatos de Chuquicamata. Sin perjuicio de ello, la imagen pública de Codelco y de las organizaciones sindicales no se vio fuertemente afectada, sin que ello implique desconocer que dicha huelga tuvo repercusiones internas y externas.
- Con todo, las negociaciones colectivas, desde un punto de vista de los resultados fueron positivas, ya que implicaron importantes ganancias para los trabajadores sin ceder conquistas ganadas, lo que a veces no se reconoce por la existencia de expectativas excesivamente altas e irreales

Ley de Gobierno Corporativo

El 14 de noviembre de 2009 se publicó el nuevo Estatuto Orgánico de CODELCO. La FTC tuvo una participación protagónica en la tramitación de esta ley en el Congreso Nacional. Sus planteamientos influyeron en mejorar la iniciativa original, particularmente en lograr mantener dos directores representantes de los trabajadores de la empresa y mejorar significativamente la



necesidad de destinar fondos de capitalización y reserva como política permanente, aparte del aporte extraordinario de capital por un monto de 1.000 millones de USD que se aprobó como parte de esta iniciativa legal.

Este nuevo Estatuto entrega al Directorio la facultad de nombrar y remover al Presidente Ejecutivo, y el Presidente del Directorio lo designa el Presidente de la República.

Desafíos de los proyectos estructurales de Codelco

Sobre este tema la FTC propició un encuentro especial con la Administración para tratar el nivel de avance y el contexto de los proyectos estructurales de la Corporación: Mina Alejandro Hales, Chuqui Subterránea, Fase I y II Andina y nuevo nivel Mina El Teniente.

Asistieron a esta jornada, el Comité Ejecutivo de Codelco, los gerentes generales de las divisiones, los gerentes de los proyectos antes mencionados, los gerentes de desarrollo humano, así como el consejo directivo nacional de la FTC, participando además los dirigentes sindicales Víctor Galleguillos (Chuquicamata) y Manuel Cañas (Andina).

Principales conclusiones

Una de las principales conclusiones que se desprenden de este encuentro, es la enorme magnitud y complejidad de los proyectos estructurales que definen el futuro de Codelco para los próximos 50 años.

Otro de los aspectos a destacar, es el espíritu de cuerpo y la coherencia y asertividad del discurso de la FTC, reflejada tanto en las intervenciones del presidente, como de los consejeros y dirigentes sindicales de base.

Del mismo modo, dejó de manifiesto un desalineamiento y falta de liderazgo de la Administración frente a elementos claves en las distintas etapas de estos proyectos, como por ejemplo, definir un modelo de Desarrollo Humano, coherente con la implicancia que tienen estos proyectos para el futuro de Codelco.

Otro elemento a destacar a partir de las exposiciones del equipo de la VCP, es el alto nivel de complejidad de estos proyectos y el enorme desafío que hay detrás de ellos. También dejaron claro que Codelco “tiene una mirada optimista frente al futuro”, con proyectos clave y de enorme trascendencia en sus principales divisiones.

También quedó de manifiesto que no existe una mirada integradora entre los temas de gestión (ingeniería dura), con los temas de recursos humanos (ingeniería blanda). No hay claridad frente al tema dotacional ni el perfil de competencias que se requerirán para la ejecución de estos proyectos. Asimismo, se reflejó que los avances y seguimiento de los proyectos no se están realizando bajo un lineamiento común corporativo, dejando el desafío de definir una metodología para este propósito, un marco de referencia a nivel corporativo.



Respecto a los desafíos de la FTC, es necesario que se insista en darle una mirada más integradora y sistémica a las implicancias de los proyectos estructurales. De igual forma, es importante que la Federación se prepare y defina un eje de acción sindical, tanto en las etapas de transición como en la implementación de estos proyectos, definiendo, por ejemplo, una política respecto a los pasivos dotacionales y los desafíos respecto a la gestión de dotaciones en general.

Otro desafío para la FTC, es instalar en el seno de Alianza Estratégica la discusión respecto a los desafíos que traen consigo los proyectos estructurales de Codelco, promoviendo e instalando la discusión en torno al impacto de estos proyectos en las personas.

Posición de la FTC ante el nuevo escenario electoral del país

El 15 de Noviembre de 2009 la FTC firmó el documento: “Compromisos con los trabajadores del Cobre”, con el candidato presidencial de la Concertación, Eduardo Frei Ruiz – Tagle. El candidato presidencial se comprometió, entre otros aspectos, a mantener la propiedad de Codelco 100% en manos del Estado; apoyar el plan de inversiones y financiamientos requeridos por la Corporación; garantizar los derechos de los trabajadores y respaldar que la empresa cuente con una política de financiamiento permanente para que pueda cumplir su misión de maximizar su aporte al Estado.

Aumento de cuota por socio:

Conforme a lo acordado, el Consejo Directivo Nacional presentará una propuesta para ser resuelta en el 61° Congreso Nacional Ordinario de la FTC, teniendo una mirada integral de los requerimientos de financiamiento de los gastos operacionales para lograr un resultado en equilibrio.

Finalmente, es indudable que la FTC, con algunas falencias y errores involuntarios, puede mostrar una gestión sindical que es respetada por sus interlocutores, quienes la perciben como una institución sólida, con una historia y una influencia en los acontecimientos al interior de Codelco y en la sociedad chilena. Con todo, es necesario fortalecer su imagen interna y mejorar la coordinación y sinergias con los sindicatos de base.



INFORMES DE SECRETARIAS, DEPARTAMENTOS, COMISIONES Y TEMAS RELEVANTES

INFORME DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES Y CULTURA

En lo que respecta a las *Comunicaciones Internas*, a través de nuestro sitio web y boletines informativos se han continuado divulgando los hitos relevantes para la FTC y sus sindicatos ocurridos durante el período.

Respecto a las *comunicaciones externas*, y en un permanente esfuerzo por mantener una fluida y estrecha relación con los medios de circulación nacional, el área de comunicaciones ha contribuido a incrementar notoriamente la presencia de la FTC en la prensa. Respecto a esta materia, destaca la importante cobertura periodística a nuestro Congreso Nacional Ordinario, a los seminarios de la Fundación Trabajo & Sociedad, y los diversos pronunciamientos públicos de la FTC respecto a los temas de coyuntura de índole organizacional y aquellos de interés nacional.

ACTIVIDADES

El área de Comunicaciones y Cultura, participó como coordinador y co-organizador de la totalidad las actividades impulsadas por la FTC durante el período.

Otro aspecto que cabe destacar, es el permanente apoyo profesional que este Departamento continúa brindado a la Fundación Trabajo y Sociedad, con quien colabora permanentemente en el diseño y ejecución de proyectos, así como en la coordinación y organización de los seis seminarios internacionales y actividades desarrolladas por este centro de estudios.

De la totalidad de las actividades mencionadas, este Departamento realizó un completo registro gráfico y audiovisual, con la respectiva indagación periodística. (Este material forma parte del archivo de prensa de la FTC).

DECLARACIONES PÚBLICAS Y PRESENCIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION

Durante el período, el Consejo Directivo Nacional de la FTC emitió nueve comunicados públicos.

Principal trascendencia tuvo la declaración del Consejo Directivo Nacional Ampliado a los 21 Presidentes de los Sindicatos Base, emitida el 27 de enero de 2010, en la que fueron comunicadas a la opinión pública, las líneas de acción sindical para el período, en el marco del



nuevo escenario político del país y que fueron acordadas en reunión previa, realizada esa misma jornada.

Estos anuncios fueron formulados, a través de una concurrida conferencia de prensa que se tradujo en una muy buena cobertura periodística, sobre todo en diarios y radios.

Otro aspecto que vale destacar en este contexto, es el respaldo explícito del Consejo Directivo Nacional a la decisión de los trabajadores y dirigencia sindical de Chuquicamata, de asumir y hacer efectiva la huelga, lo que significó que a partir de este nuevo escenario, se retomaran las conversaciones y se lograra una salida justa al conflicto laboral.

Asimismo, resaltamos el comunicado emitido por el Comité Ejecutivo de la FTC, en el que rechaza enfáticamente el anuncio de Sebastián Piñera, quien, a pocos días de ser elegido Presidente de la República, se manifestó partidario de incorporar capital privado en la propiedad de Codelco.

También es preciso resaltar que durante el período el Comité Ejecutivo tuvo una participación sistemática en los medios, ya sea a través de columnas de opinión del secretario general; del vicepresidente y del propio presidente. A ello se suma el permanente interés periodístico por conocer la opinión del presidente de la FTC frente a temas coyunturales ligados al mundo sindical y al desarrollo de Codelco.

DESAFIOS INMEDIATOS

Tomando en consideración los importantes desafíos de nuestra Federación en el nuevo contexto político, económico y social del país; y la definición de acciones y/o iniciativas orientadas a mejorar la percepción pública respecto a Codelco, sus trabajadores y sus sindicatos, consideramos esencial fomentar la realización de un conjunto de acciones que deben ser parte de un plan de comunicaciones integral diseñado especialmente para este período.

Este plan debe contemplar, entre otros elementos, que los mensajes institucionales, incorporen la importancia que asigna el mundo sindical al desarrollo de Codelco, a través de la materialización de sus proyectos estructurales.

Asimismo, debemos seguir reforzando el aporte y compromiso de la FTC en la defensa de Codelco como empresa del 100 % Estado, resaltando la capacidad solidaria de los trabajadores del cobre y nuestro permanente compromiso con Chile y su gente.

También es necesario resaltar el orgullo de formar parte de esta gran empresa del Estado, y de contribuir, a través del trabajo responsable y comprometido de quienes representamos, a generar los recursos esenciales para contribuir a la reconstrucción, al progreso y al desarrollo social del país, en beneficio de los más necesitados y de los trabajadores chilenos.



ACCIONES PROPUESTAS

Consideramos necesario propiciar acciones e iniciativas que permitan la integración de la FTC en las comunidades en que se encuentran todos sus centros de trabajo (Calama, Los Andes, Rancagua, por citar algunos ejemplos). Para ello se sugiere reeditar el ciclo cultural *Cobrearte*.

Asimismo, es necesario estrechar relaciones de mayor confianza y colaboración con organizaciones sociales, sindicales y otros actores de la sociedad civil.

De igual manera, reiteramos la urgente necesidad de aprobar el proyecto: **Radio On Line** de la FTC, cuyos requerimientos son mínimos, comparados con la real implicancia y verdadero aporte que este medio de comunicación otorgará a la FTC y sus instituciones.

Por otra parte, volvemos a solicitar la asignación de recursos económicos para rediseñar nuestro **Sitio Web y Boletín Electrónico**, focalizando los recursos en el diseño, plataforma tecnológica y software necesarios para su reestructuración. Cabe precisar que estos son los únicos medios de comunicación con los que actualmente cuenta la Federación, de ahí la urgente necesidad de introducirles mejoramientos.

La totalidad de los comunicados y declaraciones públicas, se encuentran disponibles en nuestro sitio web: www.ftc.cl.

Dirigente Nacional a cargo de Comunicaciones y Cultura:

Héctor Roco Aguilar Codelco Norte

Asesores: Jorge Varas Torres y Domingo Zamora Valdivia

INFORME SECRETARIA DE RELACIONES INTERNACIONALES

Estimados Colegas Delegados a este 61° Congreso Nacional Ordinario de nuestra Institución.

Me permito entregar a ustedes un relato sucinto de importantes actividades internacionales en que hemos participado en este año pasado.

Recién realizado nuestro 60° Congreso, en la ciudad de La Serena, fuimos convocados al 32° Congreso Mundial de la FITIM que se realizó en Gotemburgo, Suecia, desde el 24 de Mayo de 2009. Además del proceso de estudios, presentación de informes, análisis, discusiones y resoluciones, se procedió a elegir a los conductores de esta gran Federación Mundial al cual pertenecemos.



En este Congreso se eligió a un Alemán como Presidente el compañero Berthold Huber, y como Secretario General a Jayrld Rauda, de Irlanda.

Participamos ciento cuarenta países con tres mil quinientos delegados. Los delegados norteamericanos, en forma muy humilde, hacen un llamado como enfrentamos la situación de la crisis mundial y dan a conocer que la General Motors, que es una empresa como Codelco, está en quiebra, lo que es preocupante y así lo expusieron. Allá no hay Alianzas Estratégicas ni Proyecto Común, allá solamente hay despidos. Cuando observamos estos graves problemas que afectan a los trabajadores de esa empresa norteamericana y a las empresas europeas, nos damos cuenta de la importancia de nuestro desempeño sindical en Chile, para fortalecer nuestro movimiento sindical y proteger a nuestros compañeros trabajadores y nuestra empresa.

Muchas veces nos hemos planteado si estamos haciendo lo correcto con nuestros constantes planteamientos y acuerdos con nuestra empresa y al encontrarnos con esta grave exposición de problemas que afectan a los trabajadores en otros continentes, sabemos que estamos siendo ejemplo de tesón y preocupación por el futuro de nuestra fuente laboral, nuestros trabajadores y proyección de nuestro país.

Aquellos dirigentes, cuando nosotros les exponemos nuestros acuerdos y programas para enfrentar los problemas contingentes y más encima decirles que somos una empresa del Estado, se sorprenden por nuestros planes de defensa de los trabajadores y nuestra fuente laboral, para evitar llegar al caos que se observa a través de las intervenciones de aquellos delegados, que sorprenden con sus relatos y peticiones de solidaridad para enfrentar estas contingencias que les afectan.

Esa experiencia que nosotros vivimos ahí, evidentemente que marca muy hondo, y nos permite consolidar aún más nuestro compromiso por nuestra responsabilidad al adoptar acuerdos tan importantes para engrandecer nuestra empresa, aún cuando existan detractores.

Largo sería relatar a ustedes las importantes y muchas veces angustiantes intervenciones de aquellos delegados, estimo que ello se debe resumir en los acuerdos de este importante Congreso, cuyos títulos de resoluciones me permito transcribir.

DECLARACIÓN SOBRE LA CRISIS:

La crisis económica amenaza a nuestros empleos y nuestros ingresos. Los mercados financieros son la causa esencial de la crisis. Los últimos meses, los gobiernos nacionales están dedicando millones a salvar bancos en quiebra, utilizando el dinero del contribuyente. La lógica de la privatización de los beneficios y la nacionalización de las pérdidas no es aceptable y hay que rechazarla.



Las políticas neoliberales –muestran un fracaso indesmentible. Alternativas sostenibles, que: todas las compañías renuncien a despidos y garanticen los empleos y los ingresos de los trabajadores.

Todos los gobiernos nacionales asuman su responsabilidad y apliquen programas activos de recuperación económica que apoyen el empleo.

Este breve resumen de la Declaración sobre la crisis, consta de varias paginas en las cuales se incluyen resoluciones que en Chile se han estado aplicando, pero de ser necesario, podemos hacer un resumen de ellas para remitirlas a ustedes.

Terminado este trascendental evento, nos trasladamos a la Organización Internacional de Trabajadores, en Ginebra. El programa estuvo sujeto a que todos los días hubo importantes foros, con panelistas internacionales, que incluía economistas, psicólogos, filósofos, catedráticos, que expusieron sobre la crisis.

Sostuvimos una entrevista con el embajador de Chile en España y nos expresó la opinión que existe en esos países acerca de Chile, que es bastante buena en cuanto a los métodos que se han usado para paliar esta crisis.

Posteriormente participamos en un Seminario, que contó con más de seiscientos catedráticos y seminaristas, quienes confeccionaron un documento para involucrarse en el tema de la crisis, el que se entregó al Secretario General de UGT., compañero Méndez y al Secretario General de las Comisiones obreras. Ellos estaban bastante conmocionados porque catedráticos de esta envergadura se hayan involucrado en estos problemas, de los cuales siempre han sido sólo observadores. Al final, para nosotros fue una experiencia importante, pues observamos nuestras condiciones como trabajadores de esta empresa y lo productivo que significa para una organización como la nuestra, en los consensos en que participamos en defensa de los trabajadores y de la empresa misma.

Quisiéramos referirnos a dos cosas, sobre todo en Gotemburgo, en que el movimiento sindical demuestra su inquietud. La Crisis es bastante profunda, hay una crisis política y una crisis de valores y el movimiento sindical mundial también tiene problemas.

Lo que se produce en Alemania, en Suecia y otros países, es que los trabajadores de la Industria Automotriz pasan apremios bastante graves y cada uno defiende sus trabajadores.

Desde España logramos traer un documento firmado, que se entregó al Secretario General de la FTC, lo firmamos en Andalucía y se refiere al tema de Escuela Sindical. Copia del documento esta disponible para quien quiera solicitarlo.

Una reunión importante en que participamos, fue con un amigo de nuestra Federación: José Borrel, quien fue Presidente del Parlamento Europeo y con Cristina Carbona ex Ministra de Medio Ambiente del Gobierno Español y actual Embajadora de España en la OCDE, quienes



tuvieron la gentileza de invitarnos a su casa para transmitirnos su visión sobre las exigencias y problemática del ingreso de Chile al club de los países desarrollados (OCDE). Específicamente la embajadora Cristina Narbona nos dijo “aquí hay dos condiciones para ingresar a la OCDE. Primero, el tema bancario y segundo la ley de Anticorrupción. Con respecto a los directorios de las Empresas del Estado, es una recomendación que hace la OCDE., pero no es una obligación. Es un tema que nosotros lo habíamos planteado y que siempre se ha tratado, lo que se está planteando, es que Chile entre a la OCDE a contar del mes de Noviembre. Para que la presidenta Michelle sea quien le ponga la firma y pertenecer a este selecto club, cuya importancia radica en que es un “sello de garantía” frente a temas de negocios internacionales en inversiones.

Asimismo, sostuvimos un encuentro en Ginebra con el Sr. Bonmati, encargado internacional de UGT, y la primera pregunta que nos hizo fue ¿Cómo está la empresa? Sigue en manos del Estado o tienen participación los privados?. El concepto que hay, los que conocen Codelco y que nosotros no le damos importancia, es lo importante que es ser Empresa en manos del Estado. Es como un equilibrio macro-económico en el país, entre el sector privado y en los temas estatales, que está reflejado para todo el mundo, sin conocernos.

El Secretario General de los Metalúrgicos de España nos dijo, ustedes son trabajadores privilegiados, son la aristocracia obrera, ustedes son la envidia de los trabajadores Chilenos, es por eso, que deben tener el cuero más duro con respecto a esta materia, que es vuestra responsabilidad. ¿Cuál es el problema de él? Es que también fue secretario de una empresa del estado que fue privatizada.

Ruego a ustedes excusar este resumen tan extenso. Es nuestro deseo que en el futuro ustedes reciban una constante información de las actividades de carácter internacional en que participamos.

La FITIM y sus Actividades en el Cono Sur de América Latina y el Caribe

Durante el año 2009, FITIM realizó varios Seminarios o Talleres de Estudios en nuestro Continente y especialmente en Chile. Estamos a la espera de la información del Programa elaborado para este año, los que haremos llegar a nuestros Sindicatos Bases para que los interesados en participar en estos eventos se inscriban oportunamente.

Otras Actividades o Eventos en que han participado Dirigentes de nuestra Federación

Reunión sobre “Gobernanza y Cohesión Social en América Latina”, realizado en Uruguay, el mes de Septiembre de 2009. Asiste Raimundo Espinoza Concha Invitado por Federación Internacional Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas.

Encuentro Sindical de la Confederación General de Trabajadores de Grecia, realizado en Grecia en Octubre de 2009. Asiste invitado por la CUT. El compañero Víctor Morales Fuentes.



Invitados por Codelco Chile, a una Pasantía Técnica, con el objeto de conocer instalaciones de Empresas Mineras e información sobre prácticas laborales en Australia, Asisten los compañeros: Alfonso Saavedra Suazo de Sindicato Teniente, Hernán Garrido Sandoval, Sindicato 5 Teniente, Julio Jalil Gómez Sindicato 7 Rancagua, Juan Meneses Campos, Sindicato Unificado Sewell y Mina Rancagua, y Guillermo Lemaitre Salinas, Sindicato Caletones Rancagua.

Invitado por el Gobierno de Chile a la Conmemoración de los 25 años de la firma de Tratado de Paz y Amistad Chile – Argentina en Roma, y posteriormente Portugal. Asiste Raimundo Espinoza Concha, en Noviembre de 2009.

En lo Administrativo:

Con el propósito de consolidar el Departamento de Relaciones Internacionales de la Federación, he solicitado a Don Luis Tapia Mundaca, se integre al Departamento, para que mantenga al día los antecedentes de Congresos, Seminarios, antecedentes de FITIM, documentos de carácter Internacional etc. En consideración a esto habilitaremos una oficina para la ejecución de estas tareas.

Guillermo Lemaitre Salinas
Encargado de Relaciones Internacionales

DEPARTAMENTO DE LA MUJER

El Departamento de la Mujer es una instancia formal que se instala en la estructura orgánica de la FTC y se inaugura el 8 de Enero 2008.

Este Departamento esta bajo la dirección de la Consejera Nacional Srta. Cecilia González Molina.

El trabajo del año 2009 se centro principalmente en participar tripartitamente en el equipo designado para apoyar el reconocimiento y certificación de CODELCO en el sello Iguala.cl, respecto a este tema se describen a continuación los contenidos y acciones.

El 26 de Noviembre del 2007, La Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), como empresa comprometida con la Responsabilidad Social Empresarial firmó un convenio de colaboración con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) para la implementación del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (Iguala.cl), el que busca incorporar de manera plena la igualdad de mujeres y hombres como sujetos de derechos, proveedores de ingreso para sus hogares y responsables de sus grupos familiares.



La implementación de este Programa en la empresa se desarrolló como un proceso de participación tripartita en el cual participan la administración de Codelco, Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) y SERNAM, este proceso tuvo tres etapas en las cuales participamos en distintos roles para el logro de la certificación y sobre todo para establecer los lineamientos que llegaran en acciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación del Cobre CODELCO.

A continuación se enuncian y describen cada una de las etapas.

PRIMERA ETAPA

Consistió en levantar un diagnóstico de la situación en Codelco en estos temas a partir de un cuestionario de Evaluación elaborado por el Programa Iguala.cl, del SERNAM el cual se basa en un modelo de siete dimensiones.

1. Proceso de reclutamiento y selección de personal
2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación
3. Representación equilibrada entre hombres y mujeres en cargos de jefatura y de responsabilidad directiva.
4. Condiciones de trabajo
5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parentales
6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares.
7. Prevención y sanción de acoso laboral y sexual en el trabajo.

SEGUNDA ETAPA.

En este contexto el 30 de Junio de 2009 a las 12 hrs, se dio inicio a la reunión de constitución de la mesa tripartita de trabajo, la que quedó constituida de la siguiente forma:

En representación de la Administración de CODELCO:

Gerente Corporativo de Relaciones Laborales y Calidad de Vida, Sr Daniel Sierra Parra.

Gerente Corporativo de Desarrollo de las Personas, Jaime Piña Piña.

Coordinadora Corporativa de la Implementación del Convenio, Gabriela Villalobos Sepúlveda.

En representación de las organizaciones Sindicales:

Por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) , Pilar Honorato San Román y la Asesora FTC, Carol Escobar Vargas

Por el Sindicato de Supervisores del Cobre (FESUC), Enés Zepeda Vicencio.

En representación del SERNAM:

Jefa de Unidad de Buenas Prácticas Laborales, Gloria Fuentes y Tatiana Hernández.



Además participó Lilian Wertheim Rotman, Jefe de Proyectos de la Gerencia Corporativa de Comunicaciones.

(Anexo, Acta de Constitución Mesa Tripartita, 10 de Diciembre 2008)

Esta etapa consistió en elaborar un Plan de Acción que permitiría disminuir brechas encontradas en el diagnóstico, esta instancia fue de relevancia para nuestro Departamento, ya que se trabajó en mesas tripartitas integradas por representantes mencionados anteriormente en este espacio se socializó y contrastó la información recopilada por la administración de Codelco.

TERCERA ETAPA

Consistió principalmente en desarrollar un Plan de Acción, la importancia de este radica en que se logró cumplir los requerimientos y bases de Sernam por lo cual la Corporación del Cobre CODELCO, obtiene un reconocimiento público y el “sello” que la destaca como una empresa que contribuye a la equidad de género a partir de sus buenas prácticas laborales “IGUALA.CL”.

El jueves 7 de Enero 2010, invitan a la representante de la mesa tripartita Sra Pilar Honorato San Román y a los representantes de las otras instancias a asistir a la Moneda junto al presidente ejecutivo a nombre de la Corporación a recibir el reconocimiento de manos de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria. Se destaca con esto el esfuerzo que se ha desarrollado al incorporar el código de Buenas Prácticas Laborales dentro del modo de gestión integral de las personas al interior de Codelco, lo cual impacta trabajadores y trabajadoras en su calidad de vida con miras a la igualdad.

El departamento de la Mujer, tomando en cuenta todos los antecedentes cuantitativos entregados en este tema y, en el marco de responsabilidad para el logro de los objetivos de constitución de esta instancia formal, a continuación enumera las acciones propuestas que quedaran a evaluación de factibilidad.

En esta línea propositiva el plan de acción para el Bicentenario se basará en aumentar la puntuación obtenida para lograr el sello Igual.cl, el que nos da luces hacia donde debemos avanzar con nuestras iniciativas para llegar a nuestro objetivo que es propender a instalar condiciones objetivas para las trabajadoras y trabajadores de Codelco con equidad.

Antecedentes del Diagnóstico:

La puntuación obtenida por Codelco en el Diagnóstico, es de 25,3 sobre 100, lo que representa una brecha de 74,7, con lo cual podemos concluir que existe una baja implementación de las Buenas Prácticas Laborales con equidad de género.

Las menores brechas se observaron en las siguientes dimensiones:

- 1°. “Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal”. (53% de brecha)



- 2°. “Protección de los Derechos de Maternidad y Responsabilidad Parentales”. (63,5 % de brecha)
- 3°. “Desarrollo de Carrera y Acceso a Capacitación” (68,6 % de brecha)

Como parte de este proceso la FTC ha entregado insumos a la administración de la cual a la fecha todavía no tenemos respuestas que son importantes para la generación de actividades 2010.

Reuniones:

Estas se dividieron en ampliadas y de equipo técnico para realizar tareas puntuales del proceso.

FECHA DE REUNIÓN	TABLA	TIPO DE REUNIÓN
30 de Junio 2009	Constitución Mesa Tripartita Firma del Acta de Constitución	Ampliada
10 de Agosto 2009	Plan de acción Metodología sello Tareas para el equipo técnico	Ampliada
16 de Octubre 2009	Informes divisionales Novedades respecto a la implementación del convenio.	Ampliada

Con fecha 13 de Julio 2009, luego de la entrega de información diagnóstica, este Departamento propone a la Administración evaluar las siguientes acciones enviadas el día 13 de Julio 2009:

Proponemos evaluar la posibilidad de crear una política de esta temática para garantizar que los aspectos contenidos en el CBPL, se instaló dentro de la cultura organizacional, explicitando las normas, procedimientos y estructuras formales responsables.

Proponemos que las acciones de información y capacitación en temas de Acoso Laboral y Sexual, tengan una metodología distinta que permita el logro de los objetivos cualitativamente.

Proponemos que los sistemas de denuncia sean diferenciados para los temas de Acoso sexual y Acoso Laboral, ya que ambos por su naturaleza deben resguardar la privacidad (modelo de Política de Alcohol Drogas y Tabaco).

Proponemos que la información respecto a estos temas sea permanente y destacada. Ya que son elementos que afectan directamente a la motivación, calidad de vida y trabajo.

Proponemos revisar la premisa de CODELCO “Igual cargo, Igual remuneración” en cargos administrativos particularmente en la Casa Matriz, donde sus dirigentes han detectado irregularidad en su aplicación. Se recomendó evaluar escalas de mujeres de administración en el mismo centro de trabajo.

Proponemos un medio que nos permita saber que nivel de información tienen los trabajadores y trabajadoras respecto a estos temas.



La Administración no ha dado respuesta a éstas, debido a que en el periodo anterior estaban en proceso de recopilación de antecedentes y es en este año 2010 que deben proponerse acciones concretas para el cierre de brechas y consolidación de la temática.

Acciones para el Bicentenario:

Este Departamento comprometido con todos los ámbitos que afectan a los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa con todos los elementos entregados en el desarrollo del proceso de certificación siente la necesidad de seguir avanzando en esta línea de acción para lo cual pondrá a disposición del Consejo de la FTC y del Departamento de Capacitación la siguiente propuesta en líneas generales:

Propuestas:

Seguimiento a los temas propuestos a la Administración Julio 2009.

Evaluar la propuesta de capacitación entregada al consejo de la FTC. Con énfasis en las temáticas de la dimensión 7 “Prevención y Sanción de Acoso laboral y/o Sexual en el Trabajo” la cual es de alta relevancia para lograr avanzar en el mandato de este Departamento y para el SERNAM, lo que demanda mantención de vigencia control de políticas de sanciones y prevención.

Cecilia González Molina

Consejera Nacional, Encargada Departamento de la Mujer FTC

Pilar Honorato San Román

Consejera Nacional, Representante FTC. Proceso Reconocimiento Iguala.cl

Carol Escobar Vargas

Asesora Departamento de la Mujer FTC,

Asesora representación FTC. Proceso Reconocimiento Iguala.cl

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y MEDIACIÓN

El presente Informe del Departamento de Organización y Mediación de la Federación de Trabajadores del Cobre, lo hemos dividido en dos grandes capítulos o secciones, las cuales reflejan y se relacionan con el actual momento de desarrollo de nuestra organización.

Por una parte, reseñamos la actual situación orgánica de nuestra institución, para lo cual hacemos referencia a datos e información que dan cuenta del estado en que se encuentra la FTC, al momento de la celebración del Congreso. Para ello nos remitimos –a nivel de anexos– a la información que consta en la Secretaría General y que da cuenta de la situación de cuatro instancias orgánicas propias de la FTC:



- a.- Consejo Directivo Nacional
- b.- Comité Ejecutivo
- c.- Consejos Zonales y
- d.- Sindicatos Bases

Un segundo aspecto de este informe, dice relación con los desafíos y tareas que este Departamento estima, deben constituir la agenda del próximo período.

Un primer punto, es la estructura y funcionamiento del Consejo Directivo Nacional, el cual debe ser reformulado en atención a la nueva coyuntura sectorial (integración a una nueva Confederación de la Minería y la Energía), y también nacional. Sin duda que uno de los aspectos centrales, es el plazo de duración de los cargos de Consejero Nacional, el cual y de acuerdo a la experiencia reciente, debería ser ampliado a 4 años. (Esta es una materia que debe ser abordada en el marco de la realización del Congreso Extraordinario que está fijado en fecha próxima).

Una segunda materia, no menos importante, es el diagnóstico, análisis y decisión a ser adoptadas en relación a los Consejos Zonales. Estas instancias orgánicas de la FTC, han demostrado un desarrollo desigual y no exento de problemas, que sugieren una discusión.

Por último, en el plano o ámbito de la Mediación, el tema de las Negociaciones Colectivas que enfrentan permanentemente los Sindicatos Base, debe ser materia de análisis por parte de nuestra organización, toda vez que los recientes procesos en Codelco Norte, han dejado de manifiesto un conjunto de errores cometidos, que este Departamento así como el Consejo Directivo Nacional estiman, no debieran repetirse en el futuro por el bien de la FTC y sus organismos de base, como son los Sindicatos afiliados a ella.

Víctor Morales Fuentes
Consejero Nacional, Encargado Departamento de Organización y Mediación

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO

Presentamos un recuento del conjunto de temas que constituye nuestra agenda para el presente período y que forma parte del informe presentado al pasado Congreso Nacional de la FTC, realizado en mayo del 2009 en la ciudad de La Serena.

El trabajo de este Departamento durante el año 2009, se centró en la elaboración, discusión y promulgación de la Ley que modificó el Estatuto Orgánico de Codelco, proceso en el cual la FTC tuvo una activa participación, y respecto del cual este Departamento estuvo permanentemente informando a la dirigencia sindical.



Los siguientes, son los temas que conforman nuestra agenda de trabajo:

1.- Derogación de la Ley Reservada del Cobre

Con fecha 8 de septiembre de 2009, fue enviado al Parlamento el Proyecto de Ley que deroga la Ley Reservada del Cobre, que desde 1976 establece un impuesto fijo equivalente al 10% de las ventas de Codelco.

Actualmente la Ley está radicada en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados (primer trámite constitucional) y se espera que pueda ser despachada íntegramente.

Algunos aspectos importantes de esta Ley son:

- a. Se termina con la disposición de entregar a las Fuerzas Armadas el 10% de las ventas de Codelco en el exterior;
- b. Se acaba con el carácter reservado del presupuesto de defensa;
- c. El ministerio de defensa elaborará una planificación a 12 años plazo;
- d. El presupuesto de esta planificación, será aprobado anualmente por el Parlamento;
- e. Se crea un fondo de contingencia, con los fondos que hoy existen, a partir de la Ley reservada del Cobre.

2.- Royalty y Fondo de Innovación para la Competitividad

El Proyecto de Ley que crea el Fondo de Innovación para la Competitividad, a partir de las recaudaciones generadas por el Impuesto Específico a la Actividad Minera, se encuentra en su segundo trámite constitucional en el Senado. Tiene como propósitos, entre otros, los siguientes:

- a. Impone al Ejecutivo, la creación de una estrategia nacional de Innovación;
- b. Esta estrategia, internacional y regional, debe contener una visión de desarrollo de mediano y largo plazo;
- c. Se crea el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad;
- d. Se crea un Comité de Ministros para la Innovación;
- e. Se crea un Fondo de Innovación para la Competitividad;
- f. Se dispone que, un 35% de los recursos del Fondo se distribuyan en regiones; (de ese monto: 70% a las zonas mineras y 30% a las no mineras).

3.- Derogación de la legislación actual, que imposibilita a los dirigentes sociales (sindicales) optar a cargos de representación pública parlamentaria.

Necesario resulta señalar que, varios de los proyectos de Ley que hoy “duermen” en el Parlamento, fueron presentados por nuestro compañero Héctor Olivares Solís, durante los períodos en que éste ejerció el cargo de Diputado por Rancagua.

Víctor Morales Fuentes Director Encargado de Departamento Legislativo
Guillermo Lemaitre Salinas Consejero Integrante
Domingo Zamora Valdivia Asesor



INFORME DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

El periodo 2009 estuvo marcado por sucesos económicos que afectaron severamente el quehacer de Codelco y del mercado internacional, ocasionada entre otras situaciones por la quiebra de grandes entidades bancarias, principalmente en EEUU. Lo anterior, generó en Codelco una política de reducción de costos, lo que afectó las actividades de capacitación que nuestro Organismo realiza anualmente.

El trabajo desarrollado durante el año 2009 tuvo como base fundamental la recertificación del OTEC en ISO 9001 y NCH 2728, requisito clave para operar como tal.

Las actividades desarrolladas son las siguientes:

2 Seminarios Alianza Estratégica Fase III

Primer Seminario : Calama 7 de Mayo de 2009.

Segundo Seminario : Rancagua 6 de agosto de 2009.

15 Cursos talleres para trabajadores orientados al cambio organizacional. División El Teniente.

3 Jornadas "Eje para la acción sindical" (Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos) para dirigentes sindicales. División El Teniente.

Cuatro Jornadas Coaching Liderazgo Sindical, Directorio Sindicato Turnados, División Ventanas.

Todas estas actividades permitieron el pago total de la deuda que el OTEC mantenía con la FTC, la última cuota se canceló durante el mes de diciembre.

Por otra parte, se aseguró el financiamiento del organismo para la primera parte del periodo 2010.

Asimismo, durante el 2009 el OTEC se abrió a una nueva modalidad de trabajo la que se inauguró con las actividades realizadas por El Sindicato N° 2 de Los Bronces de la empresa Anglo American Chile, la que utilizó la estructura de la OTEC en sus actividades de capacitación, creando así un sistema que genera otra modalidad de ingreso para Capacitación y Formación Continua S.A.

Finalmente, para el 2010 esperamos realizar actividades de capacitación en la mayoría de las Divisiones de Codelco Chile, ofertando la realización de un programa de capacitación para dirigentes sindicales como para trabajadores.

Director Departamento de Capacitación
Consejero Hugo Allan Díaz



DEPARTAMENTO PREVISION Y SALUD OCUPACIONAL

LABOR DESARROLLADA AÑO 2009.-

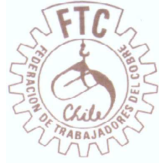
Durante el período 2009-2010, los encargados de la labor y objetivos con que se creó este Departamento, nos correspondió a los Directores Nacionales, Humberto Navarro Escobar de Codelco Norte, Patricio Elgueta Jofré y Renato Pallante Cortés de la División Salvador.

En este período ha sido prioritario para este Departamento, abocarse a la actualización y revisión de toda la documentación relacionada con los puestos de trabajo evaluados por la FTC, de acuerdo a la Ley 19.404, con motivo de los cambios de nombre que Codelco Norte realizara el 24 de Septiembre del 2008 a los puestos de trabajo de esa División. Esta situación, que puso en alerta a los trabajadores, obligó a nuestro Departamento a enviar un Oficio a la Superintendencia de Pensiones, informando el reclamo de los trabajadores, principalmente porque se les había dejado de cotizar por el desempeño de sus puestos de trabajo que fueran evaluados como trabajo pesado.

Estos cambios de nombre a los puestos de trabajo, nos ha dejado obsoleta la documentación de mas de 150 Archivadores, en donde se documentaba cada uno de los puestos con sus respectivas copias, de todo aquello que individualizaba su calidad de pesado, documentación oficial de la Empresa, antecedentes entregados por el trabajador y la descripción detallada del puesto de trabajo. Al cambiar de nombre cada cargo, la Comisión Ergonómica deberá emitir una nueva Resolución, en donde aparezca el puesto de trabajo con el nuevo nombre que Codelco Norte le asignara, que obviamente será diferente al nombre evaluado y ejecutoriado por la CEN, entonces, toda la documentación se deberá rehacer con el nuevo nombre que tendrá que ser ratificado por la Comisión Ergonómica Nacional y publicado en el Diario Oficial como lo estipula la Ley.

Con fecha 24 de Septiembre del 2008 la Empresa envió la nota oficial a la Comisión Ergonómica Nacional, solicitando el cambio de nombre de alrededor de 700 puestos de trabajo correspondientes a Rol B, que de acuerdo a lo que indica, cambiaron su dependencia respecto al organigrama original, como así mismo su denominación.

De acuerdo a nota que nuestro Departamento enviara al señor Humberto Fernandois Gerente de Desarrollo Humano de Codelco Norte, en la cual le informamos sobre la disconformidad de la FTC por los reclamos de los trabajadores, en relación a sus puestos de trabajo y a los aportes que se deben enterar en sus AFP, de acuerdo a la Ley 19.404 de Trabajo Pesado, en dicho documento le informamos sobre 84 puestos de trabajo que fueron apelados y rebajada su evaluación y que es nuestro interés volver a solicitar una re-evaluación de ellos, nos hace llegar nota fechada el 06 de Enero en Oficio GDH N° 001/2/2009, adjuntando antecedentes solamente de 25 puestos, informando que la gran mayoría de ellos no están vigentes, por lo tanto no tienen Resoluciones.



Con fecha 14 de Enero, los señores Barrios y Guevara viajan a la ciudad de Calama, invitados por Codelco Norte, a fin de colaborar en la regularización de los cambios de nombre de puestos de Trabajo de esa División, que no fueron incluidos en las nóminas anteriores.

En lo principal, se trabajó en la revisión del historial de 67 Puestos de Trabajo, que involucran alrededor de 700 trabajadores. Se analizan además, puestos de trabajo que no tienen Resoluciones, (de acuerdo a lo que informan los funcionarios) por lo tanto, no se les consideró en la petición que hizo la Empresa a la Comisión Ergonómica, para los cambios de nombre, de nóminas que involucran alrededor de 7.000 trabajadores del Rol B.

Se recopilan antecedentes de puestos de trabajo que fueron apelados y rebajado su porcentaje de evaluación, para solicitar requerimiento de reevaluación ante la SEREMI de esa Región, que fueron solicitados por los trabajadores que desempeñan dichos puestos.

LOS ANDES: Enero 28 del 2009, en atención a solicitud que nos hicieran los Sindicatos de la División Andina, viajaron a la ciudad de los Andes nuestros asesores Barrios y Guevara para sostener una reunión de trabajo con los señores dirigentes de los dos Sindicatos, señores Manuel Cañas, Oscar Reyes, Nelson Cáceres, Juan Carlos Olguin y el asesor señor Mario Gutiérrez, esta reunión se realizó a las 11:00 Hrs., en las dependencias del Sindicato Unificado de Trabajadores. En lo principal, se dio respuesta a todas las inquietudes consultadas por los colegas dirigentes, referente a los requerimientos de evaluación de los puestos de trabajo de esa División.

Se dio a conocer la situación similar presentada en Codelco Norte, con los cambios de nombre de los puestos de trabajo y de cómo se realizaron las gestiones ante la Comisión Ergonómica Nacional para cambiarle el nombre a más de seiscientos puestos de trabajo.

También se conversó sobre el tema de las anomalías detectadas en la División Codelco Norte, que motivaron los reclamos de un grupo de trabajadores a quienes la Empresa les dejó de cotizar por sus puestos de trabajo pesado.

Mi intervención en esta reunión como encargado del Departamento, fue una síntesis de la situación actual de los trabajos Pesados en Codelco Norte, refiriéndome principalmente a la evaluación de los puestos de trabajo de los Choferes de Extracción que pertenecen a mi área de trabajo.

Humberto Navarro Escobar

Con fecha 28 de Mayo del 2009, la Comisión Corporativa de Calidad de Vida de la Alianza Estratégica III, hace llegar a nuestro Departamento de Previsión y Salud Ocupacional, documentos de propuesta de un pre-acuerdo sobre “Lineamientos sobre Trabajo Pesado en Codelco”.



Para hacer llegar comentarios y observaciones de nuestro Departamento por ser don Patricio Elgueta Director Nacional encargado del Departamento y miembro de la Comisión de Calidad de Vida, en la que participa además el abogado Domingo Zamora por la FTC y el Subgerente corporativo de Calidad de Vida Sr. Roberto Morales y don Juan Pablo Vargas por Codelco.

Con fecha 9 de Junio del 2009.- La Comisión Ergonómica viaja a Calama para dictar charla a Ejecutivos y dirigentes sindicales de la Minera Gaby, por gestiones que realizara nuestro Departamento de Previsión a solicitud de don Bismarck Robles.

Viajan los señores Mauricio Manríquez Jefe de Gabinete y don Eduardo Torreblanca Secretario y representante de los trabajadores de esa Comisión.

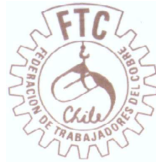
Por acuerdo de la Empresa y la dirigencia Sindical, se solicitarán requerimientos de evaluación de los puestos de Trabajo de esa Minera.

Con fecha 15 de Junio del 2009, se envía nota al señor Héctor Muñoz Zapata, Subgerente de Recursos Humanos de la Empresa Electroandina S.A. a fin de retomar la evaluación de los puestos de trabajo de esa Empresa, de acuerdo a conversaciones con los señores dirigentes de los Sindicatos 1 y 2 de Tocopilla. Como la respuesta del señor Subgerente fue totalmente positiva, nuestros asesores junto a los señores dirigentes Luis Bugueño y Leomar Morales han estado en contacto e intercambiando antecedentes, referente a nuevos puestos de trabajo, a cambios de nombre y tomando conocimiento de la situación general de los cargos en dicha Empresa. A la fecha esta pendiente una reunión con los sindicatos para proceder a solicitar los requerimientos de evaluación de aquellos puestos de trabajo que no han sido calificados.

EVALUACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Con fecha 24 de Junio del 2009, en Sesión N° 622, la Honorable Comisión Ergonómica Nacional procede a la evaluación de los 25 Puestos de Trabajo de Codelco Norte, que se presentaran en Febrero del 2009 ante la Secretaría Regional Ministerial de Antofagasta.

N° REQUERIMIENTO	PUESTO DE TRABAJO	REBAJA DE AÑOS
443-2009-R-02	OPERADOR MANTENEDOR ESPECIALISTA RELAVES, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
444-2009-R-02	JEFE CONTROL PROCESOS FLOTACIÓN, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
445-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO MAYOR, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
446-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO ESPECIALISTA FLOTACIÓN, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
447-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO MAYOR FLOTACIÓN, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
448-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO GENERAL FLOTACIÓN, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
449-2009-R-02	OPERADOR MAYOR FLOTACIÓN, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5



450-2009-R-02	ANALISTA GEOTÉCNICO A, Área de Trabajo, Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo.	2 x 5
451-2009-R-02	ANALISTA GEOTÉCNICO B. Área de Trabajo Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo.	2 x 5
452-2009-R-02	ANALISTA DE EXPLOTACIÓN Y DESARROLLO, Área de Trabajo, Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo.	2 x 5
453-2009-R-02	JEFE CONTROL PROCESOS, Área de Trabajo, Gerencia Explotación y Concentración Sulfuro.	2 x 5
454-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO MAYOR PLANIFICACIÓN Y ANÁLISIS, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
455-2009-R-02	OPERADOR SISTEMAS CONTROL GESTIÓN MOLIBDENO, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
456-2009-R-02	INSTRUCTOR EQUIPO MOVIMIENTO TIERRA, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
457-2009-R-02	ANALISTA GEOLÓGICO ESPECIALISTA, Área de Trabajo, Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo.	2 x 5
458-2009-R-02	ANALISTA GEOLÓGICO MAYOR, Área de Trabajo, Gerencia Recursos Mineros y Desarrollo.	2 x 5
459-2009-R-02	JEFE TURNO CONTROL GESTIÓN, Área de Trabajo, Gerencia de Servicios y Suministros.	2 x 5
460-2009-R-02	OPERADOR PLANTA TERMOELÉCTRICA ENERGÍA ELÉCTRICA, Área de Trabajo, Gerencia de Servicios y Suministros.	2 x 5
461-2009-R-02	ANALISTA GESTIÓN PLANTA TERMOELÉCTRICA, Área de Trabajo, Gerencia de Servicios y Suministros.	2 x 5
462-2009-R-02	MECÁNICO MAYOR, Área de Trabajo, Gerencia de Fundición y Refinerías.	2 x 5
463-2009-R-02	OPERADOR MAYOR, Área de Trabajo, Gerencia de Fundición y Refinerías.	2 x 5
464-2009-R-02	PLANIFICADOR, Área de Trabajo, Gerencia de Fundición y Refinerías.	2 x 5
465-2009-R-02	OPERADOR MAYOR SULFURO BAJA LEY, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Lixiviación Sur.	2 x 5
466-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO ESPECIALISTA PLANIFICACIÓN Y ANÁLISIS, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5
467-2009-R-02	ELECTROMECAÁNICO GENERAL MANTENCIÓN ELÉCTRICA PLANTAS, Área de Trabajo, Gerencia Extracción y Concentración Sulfuro.	2 x 5

Con fecha 8 de Julio del 2009, en Sesión N° 624, la Comisión Ergonómica Nacional procede a la evaluación de 28 puestos de trabajo de Codelco Norte de acuerdo a las Resoluciones desde N° 376-2009-R-02 a 403- 2009 – R- 02.

Con fecha 15 de Julio del 2009, en Sesión N° 625, la Comisión Ergonómica Nacional procedió a evaluar 39 puestos de trabajo de Codelco Norte, de acuerdo a las Resoluciones N° 404-2009-R-02, al N° 442-2009-R-02.

Nuestro Departamento desde el año 2007 que está participando en un PLAN ESTRATEGICO NACIONAL, PARA LA ERRADICACION DE LA SILICOSIS EN CHILE, de acuerdo a un convenio suscrito por nuestro gobierno con la Organización Mundial de la Salud, OIT y varios países cuyos objetivos estratégicos son:

1. Disminuir y controlar la exposición a sílice en los lugares de trabajo.
2. Disminuir la incidencia y prevalencia de silicosis.



3. Mejorar el diagnóstico oportuno y control de salud de los trabajadores con silicosis, así como su acceso a las prestaciones pecuniarias.
4. Fortalecer el sistema de información de silicosis y de exposición a sílice
5. Desarrollar una campaña comunicacional que incorpore todos los componentes del Plan
6. Fortalecer la participación de los trabajadores y la dirigencia sindical en el desarrollo, implementación y monitoreo del Plan.

La última reunión sobre este tema se realizó en el Instituto de Seguridad Laboral presidida por su Director Nacional doctor Héctor Jaramillo, y por el Ministerio de Salud Sra. Nella Marchetti, Dra. Bélgica Bernales y el Ingeniero Sr. Santiago Mancilla. También asisten representantes de los trabajadores de diferentes estamentos y en lo principal se trata sobre el Lanzamiento de este Plan Nacional en la ciudad de Antofagasta para el día 6 de Agosto. En donde comprometieron su asistencia la Ministra del Trabajo y Previsión Social y del señor Ministro de Salud a fin de firmar El primer Plan de Acción Nacional para la Erradicación de la Silicosis por el Período 2009 – 2010, los asistentes propusieron invitar a don Raimundo Espinoza en su calidad de presidente del principal gremio dentro de la Minería, para firmar esta Acta, junto a don Humberto Navarro por la FTC.

Otro de los temas de esta reunión fue el conformar la Mesa Nacional Tripartita que funciona en Santiago, cuya misión principal será el aprobar las propuestas de los planes de las Mesas Regionales. Dirigirá, evaluará, coordinará y supervisará la estrategia y ejecución de todos los planes de acción que elaborará el Equipo Técnico Interministerial integrado por profesionales representantes de los distintos Ministerios. Fueron nominados como representantes de los trabajadores del Cobre a esta Mesa Nacional don Patricio Elgueta, don Fernando Condell y Alberto Barrios.

Este Departamento de Previsión cumple además con las funciones propiamente tal, en ayuda directa de los trabajadores en lo que respecta a su situación previsional, en todas las reparticiones públicas que están centralizadas en la capital. Otra de las funciones de este Departamento es la atención médica preventiva al servicio de los trabajadores y funcionarios atendida por nuestro asesor Médico Dr. Héctor Jorquera.

Humberto Navarro Escobar
Renato Pallante Cortés
Patricio Elgueta Jofré



INFORME ACCIÓN SOLIDARIA DE LA FTC Y SUS SINDICATOS BASE

Con el propósito de apoyar a nuestros compatriotas que resultaron seriamente dañados y damnificados, luego del terremoto de proporciones catastróficas que asoló a la zona centro sur del país, el 27 de marzo del presente año, el Comité Ejecutivo de la FTC, en conjunto con sus sindicatos afiliados, acordó liderar e impulsar un conjunto de acciones solidarias, en respuesta a la urgente y esencial ayuda para los miles de compatriotas que están viviendo momentos de enorme incertidumbre y desolación.

PRINCIPIOS DE LA AYUDA SOLIDARIA

Hacer presente el espíritu solidario de los trabajadores del cobre con quienes más lo necesitan. Asegurar que la ayuda que aporten los trabajadores del cobre, sea gestionada de manera transparente por un organismo competente y confiable.

Establecer las coordinaciones para hacer un seguimiento a la ayuda, e integrar el concurso de los trabajadores en actividades voluntarias, en el lugar donde se canalizarán los aportes.

Impulsar y coordinar iniciativas unitarias del movimiento sindical minero y afines, para los efectos de recopilar la ayuda y coordinar con organizaciones sindicales de las localidades afectadas, la llegada del aporte solidario.

INCIATIVAS ACORDADAS POR LA FTC

DONACION DE UN DIA DE SUELDO DE LOS TRABAJADORES DE LA FTC

La FTC, acordó solicitarle a los sindicatos base que aprobaran el descuento del día de sueldo, que permitan reunir los fondos para ser destinados a la construcción de viviendas de emergencia y ser entregados a un organismo competente, asegurándose que estos recursos pudieran ser objeto de un seguimiento y un apoyo de la FTC y sus sindicatos base.

Para estos efectos, la FTC se coordinó con un Techo para Chile, que forma parte de las Instituciones que organizan la Teletón “Chile Ayuda a Chile”, acordándose que los recursos recaudados se entreguen en el marco de la Teletón, para dar garantías de total transparencia. Al mismo tiempo, se coordinará con un Techo para Chile, la definición de un lugar donde se construirán las viviendas con los recursos aportados, los que se complementarán con trabajo voluntario de trabajadores del cobre que concurrirán a apoyar la construcción de éstas viviendas en los meses de abril – mayo, que es el periodo en que será más necesario este trabajo voluntario.

Este aporte se entregó en la Teletón, en las primeras horas de iniciada esta cruzada solidaria, que comenzó el viernes 5 de marzo, a las 22 horas, a través de la televisión chilena. La



donación de los trabajadores de Codelco, la realizó una delegación sindical, integrada por Raimundo Espinoza, presidente de la FTC; los consejeros nacionales Manuel Berríos y Guillermo Lemaitre; Eugenia Riffo, en representación del Sindicato Casa Matriz; Juan Olgún, del Sindicato Industrial de Integración Laboral de Andina; y Fernando Condell, representando al Sindicato Unificado de Trabajadores de Andina.

CARAVANA SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES MINEROS

Como parte de estas acciones solidarias, la FTC en conjunto con sus sindicatos afiliados, lideró una caravana solidaria, que partió en el norte de nuestro país, con destino a las regiones sexta, séptima y octava.

A esta campaña solidaria de los sindicatos mineros, se sumaron los sindicatos base de la FTC, los compañeros de sindicatos de la minería privada; sindicatos de ENAMI y de ENAP, quienes constituyen la Coordinadora Sindical Solidaria.

La caravana tuvo como propósito recaudar, a lo largo de su recorrido, alimentos no perecibles y otras donaciones realizadas por los trabajadores de la minería y las comunidades donde están insertos, destacando la identidad solidaria de los trabajadores organizados sindicalmente.

La red solidaria comenzó su itinerario al sur el domingo 7 de marzo, desde El Salvador, localidad que llenó dos camiones con ayuda para nuestros compatriotas.

Ese mismo día avanzó hacia Copiapó (ciudad donde se sumó un camión de los Sindicatos de Enami). La siguiente escala fue La Serena, para continuar rumbo a Santiago (donde se sumó el camión de la FTC y el Sindicato Casa Matriz). Luego se suma el aporte del Sindicato de El Soldado de Anglo American y los camiones de Andina, Ventanas y Enap de Aconcagua.

A las 17:00 horas del miércoles 9 de marzo, la caravana solidaria arribó a Concepción. Una vez instalados en la capital de la Octava Región, la red solidaria representada, entre otros, por el presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre, Raimundo Espinoza y el consejero nacional de la FTC, Patricio Elgueta, de inmediato inició la distribución de alimentos y especies en las localidades con mayores necesidades.

De esta manera, comienza a materializarse la entrega de frazadas, alimentos no perecibles, pañales, productos de aseo e higiene, ropa y agua, contenidos en los seis camiones que iniciaron su recorrido hacia el sur de Chile el domingo 7 de marzo, desde El Salvador.

El jueves 19 de marzo, los sindicatos de El Teniente enviaron dos camiones con ayuda para las familias damnificadas por el terremoto en la localidad de Chépica, ubicada en la provincia de Colchagua, Sexta Región. La donación consistió en lo siguiente: 540 Planchas de Pizarreño, 100 frazadas, 35 Sacos de Papas, ropa y víveres.



La acción solidaria de El Teniente fue coordinada por el consejero nacional Manuel Berríos, participando además en la entrega de la ayuda los dirigentes Nelson Suárez (Sindicato 7); Manuel Llantén, Cristián Palma y Luis Gómez (Sindicato Unificado); Hernán Garrido, José Villavicencio; el secretario de la Zonal El Teniente, Miguel Cruz y el ex dirigente sindical, Dagoberto Verdugo, quienes entregaron la donación al cura párroco de esa localidad, Luis Piña.

HITOS PRINCIPALES

Martes 2 de marzo: El presidente de la FTC, Raimundo Espinoza convoca, con carácter de urgencia, a un Consejo Ampliado de Presidentes. Por la magnitud del estado de emergencia del país y, por este motivo, la imposibilidad de traslado para los dirigentes de la zona norte, acuden a este encuentro, los presidentes de los sindicatos de Andina, Ventanas, El Teniente y Casa Matriz. Participan en esta sesión los dirigentes: Manuel Cañas, Juan Olguín, Eugenia Riffo, Guillermo Lemaitre, Julio Jalil, Hugo Allan, Juan Meneses, Manuel Berríos, Juan Cataldo, Alexander Valdés y Raimundo Espinoza.

En la oportunidad, la dirigencia sindical define los ámbitos en los cuales se materializará la acción solidaria de la FTC, detallados de manera pormenorizada en el presente informe.

También se constituye la Comisión Sindical Solidaria de la FTC, integrada por los siguientes dirigentes:

Manuel Berríos (El Teniente)
Fernando Condell y Juan Olguín (Andina)
Juan Cataldo y Alexander Valdes (Ventanas)
Eugenia Riffo y Claudia Patuelli (Casa Matriz)
Patricio Elgueta (Salvador)

Jueves 4 de marzo: Se reúne la Comisión Sindical Solidaria de la FTC, con el propósito de coordinar la entrega del aporte de los trabajadores a la Teletón Chile Ayuda a Chile. En esta sesión también se aprueba la idea de incorporar en la caravana solidaria a las Federaciones de Trabajadores de ENAP y ENAMI, conformando de esta manera, la Coordinadora Sindical Solidaria.

Sábado 6 de marzo: Se reúne por última vez la Comisión Sindical Solidaria de la FTC, con miras a afinar los últimos detalles, previo a la salida de la caravana de los trabajadores con destino a la octava región.

En los próximos días esta Comisión deberá volver a reunirse con el propósito de establecer las coordinaciones para hacer un seguimiento a la ayuda entregada y coordinar la acción solidaria de los trabajadores traducida en actividades voluntarias, en la localidad donde se canalizarán los aportes.



ALIANZA ESTRATEGICA FASE III

Durante el 2009 el trabajo de las comisiones temáticas estuvo centrado en la implementación de los acuerdos, seguimiento y análisis, evaluación, visitas técnicas en terreno y otras actividades que han permitido ejecutar programas compatibles con los objetivos compartidos de gestión integral de Codelco.

La institucionalidad de la Alianza Estratégica se configura de la siguiente manera:

Consejo de la Alianza Estratégica Fase III

Administración Codelco

José Pablo Arellano
Francisco Tomic
Juan Medel
Sergio Jarpa
Ricardo Alvarez
Daniel Sierra
Enrique Silva

Consejo Directivo Nacional FTC

Raimundo Espinoza
Héctor Roco
Guillermo Lemaitre
Jeremías Olivares
Julio Jalil
Pilar Honorato
Raúl Alvarez (Asesor)

Comité de Trabajo

Francisco Tomic
Daniel Sierra
Jorge Alvarez
Enrique Silva
Alejandro Jara
José Molina (Asesor)

Héctor Roco
Jeremías Olivares
Guillermo Lemaitre
Hugo Allan
Pilar Honorato
Raúl Álvarez (Asesor)
Jorge Varas (Asesor)

Comisión Calidad de Vida

Armando Olavarría
Roberto Morales
Juan Carlos Canales
Guido Acuña
Francisco Nikovic

Pilar Honorato
Cecilia González
Julio Jalil
Patricio Elgueta (Suplente)
Carol Escobar (Asesora)
Domingo Zamora (Asesor)

Comisión Competitividad y Productividad

Luis Farías
Mauricio Méndez
Marcelo Montiel
Luis Galdames
Héctor Hip
José Molina (Asesor)

Cecilia González
Hugo Allan
Víctor Morales
Patricio Elgueta
Raúl Álvarez (Asesor)
Pablo López (Asesor)



Comisión Desarrollo Integral de las Personas

Roberto Souper	Manuel Berríos
Jaime Piña	Víctor Morales
Didier Ríos	Renato Pallante
Ariel Guajardo	Pablo López (Asesor)
Mario Elgueta	Carol Escobar (Asesor)
Fernando Avendaño	

Comisión Gestión Integral de Dotaciones

Ricardo Alvarez	Julio Jalil
Claudia Vargas	Guillermo Lemaitre
Fredy Valdovinos	Jeremías Olivares
Alejandro Jara	Patricio Busquet (Asesor)
Jorge Vargas (Asesor)	Raúl Alvarez (Asesor)

Comisión Seguridad en el Trabajo y Salud Ocupacional

Sandra Riquelme	Patricio Elgueta
Carolina Vargas	Humberto Navarro
Patricio Miranda	Juan Meneses
Juan Pablo Vargas (Asesor)	Pablo López (Asesor)
	Jorge Varas (Asesor)

COMISIÓN CALIDAD DE VIDA

El objetivo de este informe es mostrar una visión de la Calidad de Vida en Codelco desde su base fundacional, la creación de su política en Abril del año 2003, el desarrollo y avance que se relata en el informe ejecutivo y finalmente algunos desafíos que apoyaran el fortalecimiento de esta gestión.

INFORME EJECUTIVO COMISIÓN CORPORATIVA CALIDAD DE VIDA AE III

Integrantes:

Por la Administración:

Líder: Daniel Trivelli hasta abril de 2009, siendo reemplazado por Armando Olavarría desde mayo de 2009 a la fecha.

Roberto Morales

Carmen Gutiérrez, hasta abril de 2009, siendo reemplazada por Juan Carlos Canales desde mayo de 2009 a la fecha.

Guido Acuña

Francisco Nikovic (Secretario Técnico)

Juan Hidalgo (asesor RRLL)



María Cristina Uribe (Asesora)
Juan Pablo Vargas (Asesor)

Por la FTC:

Líder: Pilar Honorato (también Coordinadora de la Comisión)

Cecilia González

Eduardo Cobs, hasta abril de 2009, siendo reemplazado por Patricio Elgueta desde mayo de 2009 a la fecha.

Julio Jalil

Carol Escobar (Asesora)

Domingo Zamora (Asesor)

REUNIONES REALIZADAS:

En el año 2008, se realizaron 13 reuniones. En el año 2009, se realizaron 8 reuniones. En el año 2010, se realizó 1 reunión de cierre del proceso.

AGENDA TEMÁTICA: AVANCES, LOGROS Y TEMAS PENDIENTES

AVANCES Y LOGROS

Tema: Líneas de acción para consolidar la Política Corporativa sobre Alcohol, Drogas y Tabaco.

Productos:

- Acuerdo Corporativo sobre “Lineamientos para la Consolidación de la Política sobre Alcohol, Drogas y Tabaco” ratificado y firmado por el Consejo Superior AE III con fecha 13 de enero 2009 (se adjunta en Anexo II)
- Fortalecimiento del acompañamiento comunicacional (eventos y revistas divisionales, Aldeaminera.cl).
- Curso e-learning sobre aspectos relevantes de la PADT (a disposición en plataforma virtual “Campus Codelco”)
- Regularización de los programas de testeo azaroso y realización de exámenes de diagnóstico precoz obligatorios.

PROGRAMA DE TESTEO ALEATORIO ALCOHOL, DROGAS Y TABACO AÑO 2009

División	Dotación total (**)	Meta (N° trab.)	% Dotac.	Av. A dic	% Avance
Codelco Norte	8.547	384	4,5%	576	150%
Salvador	1.586	317	20,0%	309	97%
Andina	1.611	270	16,8%	291	108%
Casa Matriz (*)	578	95	16,4%	96	101%
El Teniente	5.358	800	14,9%	1052	132%
Totales	17.680	1.866	10,6%	2324	125%



Homologación de procedimientos de corresponsabilidad de los beneficiarios en el proceso y resultado del tratamiento (carta compromiso).

Determinación del límite de oportunidades en el tratamiento de adicciones por parte de las Comisiones Técnico Médico-Laborales divisionales.

Avances en el seguimiento, control y evaluación divisional, por medio de levantamiento corporativo en los distintos ámbitos de esta Política.

Seminario AE III de Difusión Acuerdo Corporativo realizado en las divisiones Codelco Norte (mayo 2009); El Teniente (agosto 2009).

Difusión del Acuerdo Corporativo en Consejo Divisional AE III de Casa Matriz (noviembre 2009).

Tema: Estrategias y acciones para desarrollar la Ergonomía en Codelco.

Productos:

- Acuerdo Corporativo sobre “Lineamientos para el Desarrollo de la Ergonomía en Codelco” ratificado y firmado por el Consejo Superior AE III con fecha 13 de enero 2009 (se adjuntan en Anexo II).
- Manual “Ergonomía para la Industria Minera” elaborado conjuntamente con la Unidad de Ergonomía de la Universidad de Concepción (distribución de 2.000 ejemplares).
- Curso de Introducción a la Ergonomía bajo la modalidad e-learning (a disposición en plataforma virtual “Campus Codelco”).
- Instalación de mesa corporativa de ergonomía con la participación de todas las divisiones.
- Charla Técnica sobre ergonomía a la Comisión Corporativa.
- Seminario AE III de Difusión Acuerdo Corporativo realizado en las divisiones Codelco Norte (mayo 2009); El Teniente (agosto 2009).
- Difusión del Acuerdo Corporativo en Consejo Divisional AE III de Casa Matriz (noviembre 2009).

Tema: Acciones relevantes de la Política Corporativa para la Actividad Física, Deporte y Recreación para promover el autocuidado y la prevención de la salud de los trabajadores.

Producto:

- Pre-Acuerdo de la Comisión Corporativa sobre “Lineamientos para focalizar y desarrollar programas y acciones en el ámbito de la actividad física que promuevan el autocuidado y la salud de los trabajadores”, de fecha 04 de diciembre de 2009, y entregado al Comité Técnico de Trabajo de la AE III el 26 de enero de 2010 para su conocimiento y aprobación.



Tema: Revisión y lineamientos para la adecuada aplicación de la Ley sobre Trabajos Pesados.

Producto:

- Pre-Acuerdo de la Comisión Corporativa referido a “Lineamientos sobre Trabajos Pesados en Codelco”, de fecha 13 de agosto de 2009 y entregado al Comité Técnico de Trabajo de la AE III el 26 de enero de 2010 para su conocimiento y aprobación.

Tema: Reforzamiento de acciones de calidad de vida en el Portal de Comunidad Virtual y funcionamiento del Consejo Superior de Aldea Minera.

Producto:

- Borrador de Pre-Acuerdo de la Comisión Corporativa relacionado con el reforzamiento de acciones de calidad de vida en el Portal de Comunidad Virtual y el funcionamiento del Consejo Superior de la Aldea Minera.

Temas Pendientes

- Estrategias y lineamientos para la prevención y disminución de los factores de riesgo cardiovascular.
- Fortalecimiento de instalación de acciones de calidad de vida en los Tableros de Gestión.
- Política de Cultura.

COMENTARIOS Y CONCLUSIONES

Se releva el buen funcionamiento de la Comisión Corporativa en lo que respecta a la frecuencia y regularidad de sus reuniones, al nivel de asistencia, participación y representatividad de sus miembros y al clima de colaboración y confianza en que se desarrolló su trabajo.

Se pondera como una buena práctica la modalidad de trabajo establecida por la Comisión en el sentido de desarrollar los temas de la agenda temática a través de un trabajo periódico y permanente de los equipos técnicos conformados por la Administración y la FTC, lo que permitió abordar y concretar los acuerdos y pre-acuerdos en forma oportuna y con una adecuada calidad técnica.

Se reconoce la importancia de los acuerdos de la Comisión y su vinculación con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y la productividad laboral.

En el funcionamiento y trabajo de la Comisión Corporativa existió un déficit en la vinculación con las Comisiones Espejo Divisionales de Calidad de Vida, lo que dificultó la retroalimentación de la información, coordinación y evaluación de los temas abordados. No obstante ello, se constata que hubo importantes avances en la implementación de los Acuerdos y lineamientos corporativos a nivel divisional.



En la socialización de los Acuerdos y temas emanados de la Comisión Corporativa, se observa una insuficiente bajada comunicacional de parte de la FTC hacia sus organizaciones divisionales de base, lo que afecta negativamente en la participación e involucramiento de los trabajadores.

Surge la necesidad de abordar los temas pendientes de la agenda temática señalada anteriormente. Sin perjuicio de ello, resulta relevante focalizar algunos temas que resultan prioritarios, tanto para el bienestar de los trabajadores como para mejorar la productividad laboral, como son, entre otros: factores de riesgo psicosocial, alimentación equilibrada y mejoramiento de condiciones de trabajo y, además, otros que son emergentes como temas de género (estándares no discriminatorios y reconocimiento de las diferencias), acoso sexual, teletrabajo, equilibrio entre tiempo de trabajo y descanso.

El ámbito de la calidad de vida debería estar inserta en el diseño de los proyectos estratégicos de la Corporación (nuevos proyectos y proyectos estructurales), particularmente desde la perspectiva de la ergonomía y las condiciones de trabajo.

III.- BRECHAS y DESAFÍOS SINDICALES

IIIa.- Temáticas:

- Es importante determinar que a nivel Corporativo es relevante avanzar en los temas que se enumeran:
- Estrategias y Lineamientos para la prevención y disminución de los factores de riesgo cardiovascular.
- Fortalecimiento de instalación de acciones de calidad de vida en los Tableros de Gestión.
- Política de Cultura.

A nivel divisional estas temáticas y otras presentan distintos grados de desarrollo las cuales es de importancia rescatar por la metodología de Buenas Prácticas Laborales.

IIIb.- Del Funcionamiento

La modalidad de trabajo en comisiones con equipos de tarea a su interior resulta una buena estrategia de trabajo las que dan a conocer sus productos finalmente al comité de trabajo que cumple la función de resolutive.

Observaciones de optimización:

Posibilidad de mayor trabajo con comisiones espejo

Las comisiones deberían pasar a un estilo de trabajo dual lo que se comprende en una modalidad de trabajo en sus respectivas comisiones (modelo vertical) y trabajo intercomisiones (modelo horizontal) lo que permitirá en esta etapa mejorar la información y la



transferencia de conocimiento que es puesta al servicio de los proyectos, procesos, acuerdos y que beneficia directamente a la organización y a todos sus trabajadores (as).

IIIc.- Del Impacto

Finalmente cualquier acción planificada debe tener impacto, la Calidad de Vida se integra a la gestión integral de Codelco para lograr desarrollar una “cultura empresarial” que impacte en los estilos directivos, estructuras, políticas, procedimientos, las personas en el ámbito del desarrollo humano y todo esto compartiendo transversalmente los valores.

En esta línea se releva la necesidad de :

Generar una investigación mixta cuantitativa y cualitativa que de cuenta d estos aspectos ya que la evaluación de clima no entrega elementos que puedan dar cuenta de este proceso en particular.

IV.- De las Comunicaciones

Se observa una insuficiente bajada comunicacional de estos temas por parte de la FTC hacia sus bases.

Asimismo la Administración no hace una adecuada y explícita vinculación de los temas de Calidad de Vida en el marco de la Alianza estratégica.

Finalmente es importante recordar que todo este ámbito de la Calidad de Vida en Codelco Chile ha ido configurando un modelo de Desarrollo Humano que integra todos los elementos mencionados anteriormente.

COMISIÓN COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Esta Comisión Corporativa surge a partir del “Acuerdo Alianza Estratégica III CODELCO Chile, 2007-2010”, el cual es desarrollado bajo el concepto “Crecimiento con Competitividad”.

OBJETIVOS

- Mejorar significativamente la utilización y productividad de los activos, equipos e instalaciones de Codelco y sus diferentes negocios, apuntando a ubicarse en los mejores estándares de la industria.
- Perseverar en la consecución del objetivo de la excelencia operacional que es alcanzar estándares de primer nivel mundial dentro de la industria.
- Fortalecer la aplicación sistemática en toda la Corporación del Sistema de Gestión de Codelco. Aplicación coherente del mejoramiento continuo para lograr soluciones factibles de implementar en la Corporación, fortaleciendo la gestión participativa directa.



INTEGRANTES

Por la Administración:

Luis Farías L. Líder Administración y Coordinador de la Comisión

Mauricio Méndez M.

Marcelo Montiel P.

Jaime Rojas E.. marzo 2009 Aquiles Veas P. lo reemplaza

Luis Galdames C.

André Sougarret L., hasta marzo 2009 Héctor Hip S. lo reemplaza

José Molina S.

Germán Richter P.

Por la FTC:

Cecilia González M., Líder FTC

Hugo Allan D.

Patricio Elgueta J.

Sergio Flores C., hasta abril de 2009, Víctor Morales F., desde mayo de 2009 a la fecha.

Luis Guerra O.

Alfonso Núñez C.

Raúl Álvarez C. (Asesor)

Pablo López O. (Asesor)

AGENDA DE REUNIONES REALIZADAS

En el año 2008, se realizaron 11 reuniones. En el año 2009, se realizaron 6 reuniones. En el 2010 se realiza una reunión de cierre, donde se aprueba el Informe Ejecutivo de la Comisión.

Además se participa durante el 2009 en 2 Seminarios de Formación en Codelco Norte y el Teniente.

Comité Técnico:

Por acuerdo de la Comisión se mandató la creación de un Comité Técnico, formado por un representante de las partes, cuya misión principal fue realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados, realizando 6 actividades en terreno, cubriendo todas las Divisiones de la Corporación.

AGENDA TEMÁTICA: PRODUCTOS, AVANCES Y TEMAS FUTUROS

La Comisión, abordó un listado de temas relativos a la Competitividad y Productividad en Codelco, tales como continuidad operacional, oportunidades de mejora de productividad, análisis de costos, herramientas corporativas de gestión, entre otros, de cuyo análisis salieron los focos específicos de trabajo de la Comisión para el año 2008 y 2009. Divisionales.

PRODUCTOS Y AVANCES



La Comisión durante el 2008 generó dos preacuerdos, ratificados posteriormente por la Administración y la FTC el 13 de Enero de 2010, sobre las siguientes materias:

- FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE CODELCO Y EL REIMPULSO DE LA HERRAMIENTA GESTION PARTICIPATIVA DIRECTA
- IMPLANTACION DE UN NUEVO SISTEMA DE GESTION DE TIEMPO EN LA CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE
- Durante el 2009, la Comisión centró su trabajo en efectuar un seguimiento y control de la implementación de los compromisos relativos a los acuerdos precedentemente señalados. A este respecto es posible afirmar que los resultados alcanzados muestran grados de cumplimiento en general satisfactorios y positivos. No obstante lo anterior es posible constatar resultados disímiles en los planes de implementación Divisional, tanto en la calidad del proceso de implantación, como en el logro de las metas cuantitativas comprometidas. Como se observa en tabla siguiente que da cuenta de la implementación del Sistema de Gestión de Tiempos en las Divisiones

División	Dotación operando con la aplicación al 31.12.2009	% de la dotación
Codelco Norte	4.350	53
Salvador	698	100
Andina	1.606	100
Ventanas	1.155	100
El Teniente	3.070	63
Total Codelco	10.879	66

- También la Comisión agregó como temática y foco de atención en su trabajo para el 2009, el proceso de Transferencia de Mejores Prácticas, elaborando una metodología y su puesta en práctica a nivel de iniciativas piloto, para concluir con la redacción de un Pre-Acuerdo que esperamos pueda firmarse por parte del Consejo Corporativo de la Alianza Estratégica III.

TEMAS FUTUROS

- Darle continuidad al proceso de seguimiento y control de la aplicación correcta y consecuente de los Tableros de Gestión, reposicionándolos permanentemente en los grupos naturales de trabajo, actualizando y mejorando los indicadores participativamente, aplicando el mejoramiento continuo y transferencia de mejores prácticas, y de manera muy importante efectuando el control sistemático y permanente de estos indicadores en reuniones de los diferentes grupos naturales de trabajo.
- Asegurar una adecuada, comprometida y robusta implementación del proceso de Transferencia de Mejores Prácticas.
- Hacer una retroalimentación a la línea del proceso de implementación de los acuerdos.
- Integrar de manera efectiva y sistemática la herramienta del benchmarking, comparando en los distintos procesos los hitos de referencia, tanto al interior de Codelco, como con la industria, de manera de proveer a los procesos críticos metas



realistas al mejoramiento continuo. Se trata de identificar y comprender de manera sistemática los cambios necesarios para hacer realidad el mejoramiento, teniendo presente el objetivo superior de fortalecer la posición competitiva de la empresa.

COMENTARIOS Y CONCLUSIONES

- La Comisión resalta la buena voluntad de las partes para concordar un diagnóstico, iniciativas y herramientas que se hacen cargo de problemas reales que afectan el desempeño de la gestión operacional y que impactan en la competitividad y productividad de Codelco. En este contexto, cabe mencionar que el trabajo se desarrolló en un clima de confianza y cooperación mutua, respetando los roles que le son propios a la Administración y a la dirigencia sindical.
- Para esta Comisión ha sido clave potenciar la participación y representatividad de sus integrantes, buscando incorporar todas las realidades Divisionales, que es donde se lleva a cabo la gestión operacional. En este sentido la coordinación con las Comisiones Espejo, las visitas a terreno y la incorporación de video conferencias han sido fundamentales para el buen trabajo y funcionamiento de esta instancia participativa representativa.
- La principal conclusión es que la propuesta de la Comisión, en relación a la gestión participativa directa, bajo el soporte de la excelencia operacional bien aplicada conduce efectivamente a un mejoramiento medible de los resultados de la productividad y competitividad de los procesos gestionados. En este sentido es digno de destacar la feliz y exitosa experiencia de Ferrocarriles Teniente 8 que ha puesto en práctica un mecanismo estructurado y sistemático que i) comienza con un análisis de la situación real del proceso que permite detectar las brechas en productividad, costos, accidentabilidad y la propia calidad de la gestión del proceso; ii) definir un plan de mejoramiento de la productividad del proceso orientado a alcanzar la meta global del proceso; iii) llevar a cabo la planificación y alineamiento; iv) ejecutar el control de gestión; v) poner en marcha la gestión del mejoramiento; y vi) finalmente evaluar los resultados, para posteriormente comenzar nuevamente el ciclo anual. Cabe recordar que la meta de esta área era lograr pasar de 117 ktpd de marzo de 2008 a 131 ktpd a enero de 2010, meta que se ha logrado con la participación e involucramiento de todas las personas que trabajan en el área, bajo un liderazgo del jefe de unidad FFCC TTe. 8, en el proceso de transformación.
- Un aprendizaje relevante del proceso de implementación es validar la importancia o primer factor crítico de éxito que es el liderazgo. En efecto el líder juega un papel clave en conducir a la organización hacia una dirección clara, es capaz de indicar el norte, integrar a su equipo en una lógica que evita la mediocridad y la autocomplacencia. Es fundamental para un buen liderazgo ser persistente y tener claro que la calidad de la gestión se juega en gran medida en saber cómo, que es el énfasis que ha querido transmitir la Comisión.
- Otra conclusión importante es el compromiso y la señal que se envía desde la línea para los efectos de la aplicación de una determinada iniciativa. Hace la diferencia en la



cultura de Codelco, el que la organización perciba que el éxito o fracaso de tal o cual iniciativa es importante para el Comité Ejecutivo, tanto Corporativo, como Divisional. Este direccionamiento es fundamental para los efectos de alinear los objetivos y metas corporativas compartidas, con los intereses individuales. De Ahí la importancia que la calidad de la gestión y sus resultados, sean medidos y tengan consecuencias para la línea en todos sus niveles.

COMISIÓN DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS

Esta Comisión generó durante el 2008 dos Acuerdos, los cuales fueron firmado por la FTC y la Administración. Dichos acuerdos, sintéticamente fueron los siguientes:

IMPLEMENTACION DE LA FORMACION PERMANENTE EN CODELCO

- Planificar las acciones de Formación Permanente con foco en las necesidades del negocio, tanto en el corto como en largo plazo, instalando metodologías de medición de impacto y gestionando eficientemente el uso de los recursos disponibles

IMPLEMENTACION DEL SISTEMA GESTION DE DESEMPEÑO (SGD) EN CODELCO

- Posicionar el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) como una herramienta clave para avanzar hacia una cultura del mérito y compromiso, asegurando la cobertura de un 100% de la Dotación, garantizando la aplicación de calidad e integrada con otros subsistemas del modelo de Desarrollo de Carrera, en particular la movilidad laboral, a fin de facilitar la toma de decisiones objetivas en torno a reconocimientos y consecuencias.

En lo que respecta al trabajo durante el 2009 la Comisión no logró constituirse ni sesionar.

Requerida la información de implementación de los Acuerdos a la Administración, ésta informó lo siguiente:

AVANCE CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE AMBOS ACUERDOS

- Instructivo interno a todas las Divisiones impulsando la implementación del SGD y los lineamientos para la Formación Permanente
- Inclusión compromiso de la implementación SGD en Convenio Colectivo Rol B División Codelco Norte, lo que permitirá avanzar en la implementación al 100% de la dotación de la Corporación.
- Reporte de avance divisional en la implementación del SGD, alcanzando el 60% de implementación a nivel Corporativo.



- Avance en la implementación de ambos acuerdos en la lógica de los Proyectos Estructurales (Actualización catálogo competencias Minería Subterránea según nuevas tecnologías).

Desafío Futuro:

Sin lugar a dudas es deseable retomar la conversación sobre esta importante temática, abordando el Modelo de Desarrollo Humano que se implementará en el próximo cuatrienio, sobre todo, el modelo que se buscará aplicar en los denominados proyectos estructurales.

COMISIÓN GESTION INTEGRAL DE DOTACIONES

En su constitución la Comisión Gestión Integral de Dotaciones (CGID) definió como sus objetivos fundamentales, los siguientes:

Analizar y concordar criterios para la Optimización Dotacional en el marco de la aplicación de la ley de subcontratación.

Analizar y concordar lineamientos de la Gestión Integral de Dotaciones definiendo instrumentos y herramientas para tal efecto.

INTEGRANTES

Por la Administración:

Ricardo Álvarez F., Líder Administración

Claudia Vargas P.

Alejandro Jara W.

Freddy Valdovinos S.

Luis Galdames C.

Jorge Vargas L.

Por la FTC:

Ariel Rivero M. Líder FTC, hasta abril de 2009, siendo reemplazado por Jeremías Olivares O., desde mayo de 2009 a la fecha.

Julio Jalil G. Líder FTC desde mayo de 2009 a la fecha.

Humberto Navarro E.

Patricio Elgueta J.

Guillermo Lemaitre S.

Sergio Flores C., hasta abril de 2009

Raúl Álvarez C. (Asesor)

Patricio Busquet I. (Asesor)

Mario Gutiérrez (Asesor hasta abril de 2009)



3. AGENDA DE REUNIONES REALIZADAS

En el año 2008, se realizaron 9 reuniones. En el año 2009, se realizaron 2 reuniones y el 2010 una reunión de cierre.

Durante el 2009 la FTC ratificó su voluntad de diálogo, para actualizar y reimpulsar el acuerdo sobre el Pasivo Dotacional: Por su parte la Administración explicita su voluntad de administrar con la mirada puesta en el largo plazo y de hacer los acuerdos que sean necesarios para la buena marcha de la empresa.

Presentación, análisis y discusión del Informe de Optimización Productiva e Impacto de Internalizaciones presentado por la Administración.

Del informe se desprende que el proceso de optimización dotacional Rol B para el periodo 2007 – 2008, alcanza la cifra de 853 puestos de trabajo en la Corporación, sin considerar a la División Codelco Norte.

Se comparte la necesidad de ser proactivos para asumir los desafíos futuros, teniendo presente que a partir del 2010 se aplica la nueva Ley de Gobierno Corporativo.

AGENDA TEMÁTICA: AVANCES Y TEMAS PENDIENTES

La Comisión, básicamente abordó dos grandes temáticas:

- Análisis Proceso de Optimización Dotacional. (Criterios para determinar funciones a internalizar y criterios de selección y contratación).
- Discusión sobre Acuerdo Marco sobre las Fuentes de Flexibilidad Dotacional de Codelco (Fuentes Internas y Externas)

AVANCES

- En relación al primer punto, la Comisión valora como un avance positivo el haber compartido los criterios de selección y contratación de las funciones que la Administración decidió internalizar. El análisis conjunto ayudó a la gobernabilidad del proceso de internación en Codelco, que fue objeto de fuertes presiones externas a la empresa.
- Sobre el segundo gran tema la Comisión Corporativa de Gestión Integral de Dotaciones, suscribió el 17 de diciembre de 2008 un Acta de Pre-Acuerdo sobre “Las Fuentes de Flexibilidad Dotacional en Codelco”, el cual no fue refrendado a nivel corporativo.



TEMAS PENDIENTES

- Actualizar el Pre-Acuerdo Marco sobre Gestión Integral de Dotaciones y posterior firma por parte del Consejo Corporativo de la Alianza Estratégica III.
- Actualizar y consensuar un diagnóstico sobre el pasivo dotacional existente en Codelco, precisando los segmentos críticos y las herramientas idóneas aplicables.
- Analizar y concordar una política proactiva frente a los impactos y requerimientos en las dotaciones que implicarán la ejecución de los proyectos estructurales de Codelco.
- Analizar y concordar un seguimiento a la gestión de dotaciones en la organización transversal de Servicios Compartidos.

COMENTARIOS Y CONCLUSIONES

- Se destaca la buena disposición por todos los integrantes de la Comisión para debatir y concordar acuerdos equilibrados en asuntos de por sí complejos y de gran importancia estratégica para la Corporación. En este contexto, cabe mencionar que el trabajo se desarrolló en un clima de franqueza, respeto mutuo colaboración y confianza.
- Se valora el buen funcionamiento de la Comisión, en cuanto a la, participación y representatividad de sus integrantes, incorporando las distintas realidades Divisionales, particularmente en el primer año de trabajo. No obstante pese a los esfuerzos solo pudo realizar en dos divisiones (Andina y El Teniente), y también se deja constancia de una baja coordinación con las Comisiones Espejo Divisionales.
- Se reconoce la importancia de ser proactivos para consensuar lineamientos marco frente al tema de la gestión dotacional, evitando actuar reactivamente ante situaciones que se producen de hecho y que es ineludible enfrentar al interior de la Corporación.
- Surge la necesidad de abordar los temas pendientes de la agenda temática señalada anteriormente. En este sentido la Comisión estima como prioritario y deseable alcanzar lo antes posible, en el marco de la Alianza Estratégica, un acuerdo Corporativo para enfrentar los requerimientos que implica el actual pasivo dotacional, y la necesidad de diseñar una política sustentable a largo plazo. Lo anterior se refuerza por el hecho que las decisiones que se adoptan en las Divisiones responden a directrices corporativas.
- La Comisión acuerda seguir trabajando en los temas pendientes señalados: el diseño de nuevas herramientas de egreso integral; considerar el impacto dotacional de los Proyectos Estructurales; y los aspectos de gestión de dotaciones de Servicios Compartidos.



COMISIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL

Integrantes

Consejeros Nacionales: Patricio Elgueta, Humberto Navarro y Juan Meneses

Asesores: Pablo López y Jorge Varas

ANTECEDENTES GENERALES

Dado que este informe coincide con el cierre del proceso Alianza Estratégica Fase III (AEIII), en esta oportunidad, sin perjuicio de lo informado en Memorias anteriores de la FTC, el informe dará cuenta del trabajo realizado por la comisión Seguridad en el Trabajo y Salud Ocupacional desde su constitución formal el día 28 de enero del año 2008 en el marco de la AEIII.

Dicha Comisión está integrada por parte de la Federación de Trabajadores del Cobre, por los consejeros nacionales: Patricio Elgueta Jofré (Salvador), Humberto Navarro Escobar (Codelco Norte) y Juan Meneses Campos (El Teniente). Y los asesores: Pablo López Ormeño y Jorge Varas Torres.

En relación a su funcionamiento, se puede señalar que ha sesionado regularmente y en forma periódica desde su origen, estableciéndose como metas el desarrollo y cumplimiento de la siguiente agenda temática acordada en la segunda reunión de la Comisión, efectuada el 28 de febrero de 2008:

- Modelo de Gestión SATEP: Socialización de su funcionamiento a nivel corporativo y divisional.
- Salud Ocupacional: Prevención, programas epidemiológicos y cumplimiento de programas y controles médicos correspondientes.
- Programas de Capacitación: Consensuar propuesta de capacitación a nivel corporativo.
- Modificación de Conductas: Reconocimientos y sanciones, comités de disciplina, directriz y revisión de Programas de Mejoramiento de Conductas.
- Benchmarking: Observar la realidad de otras empresas, sobre sus planes, programas, acciones y resultados. .

El año 2008 se logran concretar 4 preacuerdos, que fueron presentados a los distintos estamentos que conforman esta Alianza Estratégica para su validación. Una vez que la FTC y la Administración de Codelco efectuaron este proceso, se materializaron 3 acuerdos, los que a saber son:

- Jornada de Seguridad en Acción.



- Metodología y Contenidos de Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Dirigentes FTC, Sindicatos, y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Recomendaciones de Mejores Prácticas en Codelco

Para llevar a cabo la implementación de las actividades que contemplan estos acuerdos en las divisiones de Codelco, se estableció que para el año 2009 se trabajara estrechamente con las Comisiones Espejo Divisionales, para lo cual se realizaron reuniones ampliadas en forma periódica, los meses de marzo, mayo, junio, agosto y diciembre.

EVALUACIÓN DEL TRABAJO DEL AÑO 2009:

Para el año 2009 esta Comisión se planteó una serie actividades a desarrollar tanto a nivel Corporativo como en la relación con las Comisiones Espejo Divisionales, entre las cuales se destacan las siguientes:

Contribuir en el mejoramiento de los indicadores de accidentabilidad, a través de de variadas iniciativas que forman parte de los acuerdos.

Instalar el modelo de gestión participativa en materias de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, logrando el involucramiento de la Dirigencia Sindical con el objetivo de potenciar las actividades diseñadas para este propósito.

Lograr materializar la implementación de los acuerdos en las divisiones operativas de Codelco.

Difundir lo efectuado en términos de la Salud Ocupacional.

Presentar la nueva versión del Mapa de Riesgos Higiénicos, el que da cuenta de las evaluaciones ambientales de los distintos agentes que entrañan el riesgo de enfermedad profesional en los lugares de trabajo.

A continuación, se presenta el cumplimiento de los acuerdos antes señalados:

A.- JORNADAS DE SEGURIDAD EN ACCIÓN:

Durante el año 2009 se realizaron las siguientes Jornadas de Seguridad en Acción, en las divisiones operativas de Codelco, en las que participaron aproximadamente 327 trabajadores:

División Salvador. 18 de junio. Gerencia Operaciones Fundición Refinería, Potrerillos.

División Codelco Norte. 26 de agosto. Gerencia Proyectos y Mantenimiento Industrial.

División El Teniente. 27 de agosto. Gerencia de Fundición.

División Andina. 4 de noviembre. Nivel 17 de la Mina Subterránea. Gerencia Minas.

División Ventanas 22 de diciembre. Laboratorio Control de Calidad.



B.- ACUERDO: METODOLOGÍA Y CONTENIDOS DE CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA DIRIGENTES FTC, SINDICATOS Y COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Se concretaron capacitaciones en las Divisiones El Teniente, Ventanas, Salvador y Casa Matriz. Las capacitaciones en su conjunto, reunieron a 56 trabajadores, conformados por Dirigentes Sindicales y representante de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, éstas se llevaron a cabo, en las fechas que a continuación se señalan:

División El Teniente: 6 y 7 de Julio.

Casa Matriz y División Ventanas: 8 y 9 de Julio.

División Salvador: 21 de Julio.

C.- ACUERDO: RECOMENDACIONES DE MEJORES PRÁCTICAS EN CODELCO:

C.1.- Presencia de Gerente de área y supervisores en terreno (liderazgo visible de la línea de mando).

Status: Levantados y enviados a Divisiones los Estándares de Liderazgo en Terreno.
Se espera aprobación de Directriz.

C.2.- Implementar una herramienta que faculte al trabajador para no realizar la tarea mientras no se solucionen condiciones inseguras.

Status: Implementación de Tarjeta Verde. Lanzamiento en:
División Salvador,
División Andina, y
Vicepresidencia Corporativa de Proyectos.

En estas divisiones, esta herramienta es utilizada por trabajadores propios y contratistas e involucra a más de 22 mil trabajadores.

C.3.- Inducción de prevención de riesgos obligatoria a visitas y otros.

Status: Elaborado texto para inducción Corporativa. En espera de grabación de video con PE.

C.4.- Presidente Ejecutivo y Presidente FTC dan cuenta de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Status: P.E. informa periódicamente la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en cuentas públicas.



Por su parte, el presidente de la FTC hace referencia al tema de Seguridad y Salud Ocupacional en uno de los Plenarios del N° 59 Congreso Nacional Ordinario de la Federación de Trabajadores del Cobre, realizado el año 2009.

C.5.- Reglas de conducta segura, únicas, obligatorias y difundidas.

Status: Se logró consensuar a nivel corporativa reglas únicas, homologadas que deben ser cumplidas por todos los trabajadores de la empresa.

C.6.- Habilitar una línea telefónica dedicada a reportes de condiciones o conductas inseguras.

Status: Si bien no se ha implementado esta línea telefónica, existen diversas herramientas de comunicación, por medio de las cuales los trabajadores pueden informar accidentes, cuasi accidentes, y hallazgos. Entre los más relevantes se pueden mencionar: Jefatura Directa, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Correo Electrónico gestionderiesgos@odelco.cl, Banner en Portal Codelco “Alerte de Accidentes”.

La implementación de las siguientes mejores prácticas quedará para una etapa posterior:

Análisis de causas de accidentes fatales, graves y de alto potencial, por parte del jefe con sus trabajadores. Si bien en este ámbito no existe un lineamiento para sistematizar este proceso, existe en la actualidad una herramienta corporativa, el Accidentagrama, que expone accidentes relevantes en Codelco y que es enviado a toda la organización mediante el correo de gestión de riesgos.

Homologar herramienta de planificación de tarea. (AST, ART o HPT)

Desafíos:

Profundizar en la gestión participativa, de manera de continuar realizando una labor conjunta y sistemática con la Dirección Sindical y con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Consolidar lo obtenido y seguir avanzando en mejorar la gestión de seguridad para eliminar los accidentes fatales y graves en Codelco.

Disminuir la incidencia de enfermedades profesionales hasta su erradicación.

Definir una estrategia sobre incumplimiento del requisito para el SATEP en Divisiones Salvador y Andina.



PALABRAS FINALES

Estimados(as) congresales

La Memoria del Consejo Directivo Nacional, en su primer año de mandato, registra las actividades más relevantes de la gestión sindical en diferentes ámbitos de acción: Relaciones con Codelco, el Gobierno, El Parlamento, Informes de Secretarías y Departamentos, Comisiones Temáticas de la Alianza Estratégica, Reforma de Estatutos y otros temas relevantes. Este trabajo, como se desprende de lo informado, no ha estado exento de dificultades y complejidades que la conducción sindical debe sortear, buscando lograr los mayores avances posibles en temáticas donde intervienen actores que tienen intereses y visiones distintas a las de la FTC

Al momento de las evaluaciones y balances del ciclo más largo de la Alianza Estratégica que termina su Fase III, nos asiste la convicción que el camino elegido y los resultados alcanzados nos dan la razón, sin desconocer algunos errores o debilidades que hemos cometido en el proceso.

Hemos sido capaces de hacer de esta empresa del Estado, una empresa eficiente, competitiva, y responsable socialmente. Capaz de contribuir a resolver los problemas urgentes de la sociedad chilena. Hoy no es fácil plantear públicamente el camino de la privatización de la Corporación, porque hemos sido capaces de demostrar que el mejor negocio que tiene Chile, es Codelco 100% estatal, y así lo dejan en evidencia las encuestas de opinión pública que ratifican a Codelco como la empresa con mayor responsabilidad social del país.

Sin caer en la autocomplacencia, podemos decir que el camino de la Alianza Estratégica, planteado visionariamente en 1993 por la Propuesta Nacional de los Trabajadores para el Futuro del Cobre Chileno, ha sido exitoso. Demostrando su vigencia y solidez, que más allá de diferencias legítimas al interior del mundo sindical, hoy todos reconocemos la gran importancia de la participación con propuestas serias, influyendo y dejándose influir, armonizando la defensa de nuestros principios sindicales con la necesaria flexibilidad para negociar de manera autónoma acuerdos equilibrados por el bien de Chile, Codelco y sus Trabajadores.

Hacia delante vienen desafíos tremendamente complejos, agravados por el terremoto y maremoto que asoló a gran parte de la población del país. La respuesta de la FTC hasta ahora ha sido como corresponde: el de la SOLIDARIDAD, practicando en los hechos un principio esencial de las organizaciones sindicales.

Sin lugar a dudas, es necesario debatir a fondo la estrategia sindical para este nuevo periodo. Este 61° Congreso debe estar, una vez más, a la altura de las circunstancias para defender esta empresa en manos del Estado, asegurar las inversiones que hagan viable la generación de



puestos de trabajo de calidad para nuestros representados en las próximas décadas y mantener los espacios de participación que legítimamente nos hemos ganado.

En este contexto de análisis de la estrategia sindical, cobra gran importancia el definir y precisar el rol y los ámbitos de acción de las diferentes estructuras que componen la FTC, Sindicatos Base, Zonales y Consejo Directivo Nacional con sus equipos de trabajo. No puede haber una competencia entre estructuras de un mismo cuerpo, sino que una interrelación y cooperación, teniendo claro las funciones y ámbitos que son propios y los espacios de coordinación del trabajo conjunto.

Por eso, finalmente, los llamamos a la unidad sindical interna y externa; al compromiso de fortalecer esta empresa en manos del Estado y a la responsabilidad que tenemos como dirigentes sindicales, no sólo para darle lo que corresponde a los trabajadores que representamos, sino para ver qué país queremos construir con los aportes de esta gran empresa de todos los chilenos.

Muchas Gracias.