

EL VALOR DE LAS PERSONAS

Un factor distintivo y común a todas las operaciones mineras es la importancia que se otorga al valor de las personas, como un eje central para lograr un buen desempeño, buscando que cada trabajador pueda desarrollar su potencial en el ámbito profesional y laboral. El fomento del empleo local ha sido una preocupación constante para el Grupo minero. Todas las operaciones buscan privilegiar la contratación de trabajadores locales, contribuyendo a la promoción del empleo regional. El 82% del total de trabajadores de Michilla y El Tesoro pertenecen a la Región de Antofagasta.

Así por ejemplo, El Tesoro puso énfasis en la contratación de mano de obra local para el desarrollo de su nuevo proyecto Tesoro Noreste, incorporando a su dotación de operaciones a trabajadoras y trabajadores de Calama, Antofagasta y Sierra Gorda. Este proceso contó con un ciclo de entrenamiento y capacitación a más de 80 personas en la operación de equipos pesados en el Centro Tecnológico Minero. De ellos, un grupo se incorporó a El Tesoro y otro a Esperanza.

En el caso de Los Pelambres, el porcentaje de trabajadores pertenecientes a la Región de Coquimbo es de un 58%.

Igualdad de oportunidades

En concordancia con lo establecido en el Convenio 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), sobre Discriminación (empleo y ocupación), en las compañías del Grupo no se realiza ningún tipo de acción discriminatoria. En esta línea, en 2007, El Tesoro se convirtió en la primera empresa minera de Chile en firmar un convenio de "Buenas Prácticas Laborales" con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) para implementar una serie de acciones que promuevan la equidad de género en el lugar de trabajo.

Trabajadores de operaciones

	MIC	MET	MLP	TOTAL
Propios	459	530	633	1.622
Contratistas	1.450	862	2.677	4.989

Cifras al 31 de diciembre de 2007



No se han registrado incidentes de discriminación en ninguna de las operaciones de AMSA.

Relaciones con contratistas

En enero de 2007 entró en vigencia la Ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación,

el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Uno de los resultados de la nueva ley fue el requerimiento para muchas empresas de contratar directamente trabajadores que previamente estaban en régimen de subcontratación.

En el caso de las mineras del Grupo, la relación con las empresas contratistas se ha gestionado mediante la aplicación de buenas prácticas que promueven la transparencia y fomentan una relación de mutuo beneficio en las compañías mineras. Esto implicó que las compañías de AMSA no debieron hacer esfuerzos significativos para lograr dar cumplimiento a la nueva normativa.

El modelo de gestión de los contratistas se fundamenta en considerar a la empresa colaboradora como un socio estratégico, cuyas labores deben ser claramente explicitadas como productos o servicios con resultados medibles. Se busca asegurar el cumplimiento tanto de las disposiciones legales vigentes como de los estándares internos. Lo anterior se verifica a

través de un proceso de auditorías anuales, en las cuales se someten a revisión elementos del contexto laboral, gestión de recursos humanos, seguridad, higiene y ambiente. Como resultado de las auditorías, se elaboran planes de acción destinados al mejoramiento de las observaciones detectadas.

Otra iniciativa ha sido el establecimiento de un convenio de desempeño para cada contrato comercial con las empresas colaboradoras. Este convenio es anual y permite que los trabajadores de las empresas colaboradoras puedan ser partícipes de los resultados alcanzados.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos de AMSA otorga anualmente el Premio a la Gestión Laboral en las Empresas Colaboradoras que se desempeñan en las tres operaciones mineras. Su objetivo es impulsar altos estándares que permitan un adecuado cumplimiento de la Legislación Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional, y la correcta gestión de las personas en las empresas contratistas. El premio está basado en una Auditoría



Anual de Cumplimiento de la legislación laboral, promovida por AMSA, donde los ganadores deben lograr un porcentaje superior al 97%. En 2007, esta auditoría contempló a 4.522 trabajadores de 123 empresas. Las bases consideran también lograr un porcentaje mínimo de 90% en la Auditoría Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual se implementó por primera vez en el año 2007.

Parte del desarrollo regional motivado por la presencia de las compañías de AMSA se relaciona con las prácticas asociadas a los proveedores, gran parte de

ellos empresas locales. Los Pelambres ha implementado desde hace más de cinco años Programas de Desarrollo de Proveedores, centrados en lograr mejoras de competencias en administración, así como en avanzar en la implementación y certificación de normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, obteniéndose mejoras tanto en la gestión integral como en la calidad de los servicios prestados por las empresas.

Seguridad y salud ocupacional

La gestión de la salud y seguridad de los

trabajadores es una prioridad para las operaciones mineras. Todas las operaciones de AMSA han implementado un sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional, obteniendo la certificación OHSAS 18001, promoviendo de esta forma la prevención de riesgos y reduciendo la probabilidad de accidentes.

La gestión de los aspectos de salud ocupacional no se limita al cumplimiento de la legislación, sino que busca, mediante la aplicación de programas y prácticas, superar estos estándares.

La preocupación por la salud se extiende a todos



aquellos que pudiesen verse afectados por las actividades del Grupo minero, incluyendo a los trabajadores y contratistas, las familias de los trabajadores y las comunidades vecinas a las operaciones.

Algunas de las iniciativas en materia de salud ocupacional son:

- Desarrollo de programas de Salud Ocupacional, integrados al Sistema de Prevención basado en OHSAS 18001.
- Énfasis en la detección de enfermedades profesionales asociadas al trabajo en faenas mineras, tales como prevención de la silicosis (en acuerdo con programa nacional para la erradicación de esta enfermedad en el país), prevención de hipoacusia, de trastornos óseo-musculares y articulares, fomento y prevención de la salud mental, prevención de dermatopatías por exposición a radiación solar, prevención de bronconeumopatías por exposición a gases y vapores orgánicos e inorgánicos, prevención

de la fatiga y trastornos del sueño en operadores de mina, y programa de intervención ergonómico.

- Desarrollo de programas de Vigilancia Ocupacional y exámenes voluntarios, que permitan hacer un seguimiento personal a los trabajadores.
- Realización de exámenes médicos de rutina para trabajadores y miembros de la comunidad.
- Recomendaciones en relación con el estilo de vida, incluyendo dieta y ejercicios.
- Desarrollo de programas de educación dirigidos a trabajadores propios y colaboradores, como complemento a los planes de prevención.

Los Pelambres, a través de su Programa Integral de Salud, ha conseguido monitorear las tendencias en materia de salud ocupacional, detectar casos de enfermedades en forma temprana, y desarrollar a tiempo los tratamientos correspondientes. El programa se ha extendido a los contratistas, en los

cuales, a diciembre 2007, alcanzó una cobertura del 40%. Otra iniciativa específica de Los Pelambres es el desarrollo de un Plan de Control de Ruido, aplicable al sector de la Planta Concentradora, que minimiza la exposición al ruido de los trabajadores y el potencial riesgo sobre la salud.

El Ministerio de Salud y la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Coquimbo han completado un proceso de acreditación de calidad de salud en empresas regionales. Los Pelambres recibió un reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Salud como "Lugar del Trabajo Saludable Nivel 1", en diciembre de 2007, a través de la Autoridad Sanitaria Regional y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ello se logró en su calidad de participante voluntario de un proceso de mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, mediante la adopción de acciones preventivas y de promoción de la salud que superen los estándares establecidos en la normativa vigente en materia sanitaria, relativa a la inocuidad de los alimentos, los residuos líquidos y

sólidos y de protección de la salud, higiene y seguridad en ambientes de trabajo, asociado al concepto de Responsabilidad Social y Sustentabilidad. Existen sólo 13 empresas acreditadas con este nivel en Chile.

En tanto, El Tesoro fue la primera minera del país en certificarse como "Lugar de Trabajo Promotor de la Salud Nivel 2", iniciativa tendiente a mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores y contratistas. Esta certificación fue entregada en agosto de 2007 por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y del Trabajo y Previsión Social.

Durante 2007, Michilla llevó a cabo un proceso de actualización de su metodología de gestión de la salud ocupacional. Se espera, como resultado del proceso, un programa a ser presentado a las autoridades, para su implementación durante 2008.

La actividad minera posee riesgos asociados a las distintas etapas del ciclo de vida de las operaciones y a los diversos aspectos de los procesos productivos. Las compañías del Grupo buscan proveer de un ambiente de

trabajo seguro, así como promover una cultura de seguridad entre los trabajadores y contratistas.

Lo anterior se materializa, entre otras cosas, involucrando a la administración superior y al Directorio en la gestión de la seguridad. El tema es tratado mensualmente en las reuniones de Directorio de cada compañía.

El Directorio se ha planteado una meta de cero fatalidades. Lamentablemente, durante 2007 se registró un accidente con resultado fatal en Michilla, a raíz del volcamiento de un camión tolva. Se espera para el año 2008 cumplir con la meta de cero fatalidades.

En forma regular se llevan a cabo actividades

de capacitación a los trabajadores y contratistas, que permitan sensibilizar e inculcar una actitud proclive a las prácticas seguras de trabajo.

Durante 2007, las compañías mineras mantuvieron y desarrollaron diversas prácticas y programas asociados a la gestión de la seguridad. En el caso de Los Pelambres destacan dos acciones estratégicas. La primera corresponde a la aplicación de un primer ciclo de relevamiento de los procesos de Los Pelambres y sus riesgos asociados, llamado "Talleres Hazop Operacionales", actividad que concluyó con una matriz de acciones correctivas y planes de acción actualmente en aplicación. La segunda iniciativa correspondió al programa de

Estadísticas de seguridad

	MIC	MET	MLP	Total	Industria minera nacional
Con tiempo perdido ⁽¹⁾	2,6	1,2	1,7	1,8	5,9
Con y sin tiempo perdido ⁽²⁾	12,8	13,1	5,3	9	-
Índice de gravedad ⁽³⁾	1.609	67	72	472	958
N° Fatalidades	1	-	-	1	40

⁽¹⁾ Cantidad de accidentes con tiempo perdido por millón de horas trabajadas

⁽²⁾ Cantidad de accidentes con y sin tiempo perdido por millón de horas trabajadas

⁽³⁾ Cantidad de días perdidos por millón de horas trabajadas. (Una fatalidad equivale a 6.000 días perdidos).



“Uniones Paritarias”, cuyo objeto ha sido aumentar la participación de los trabajadores en la gestión de riesgos y temas laborales mediante la inclusión de aquellos de empresas colaboradoras que cuentan con una dotación inferior a las 25 personas, agrupadas por zonas territoriales de Los Pelambres. Otras iniciativas destacadas fueron la realización de doce Talleres de Autocuidado con participación de 699 personas, entre supervisores y empleados, y de auditorías internas al 100% de las empresas contratistas (laboral y de prevención de riesgos).

En El Tesoro, las principales acciones se relacionan con

campañas orientadas a la promoción del autocuidado y la realización de programas específicos de control de peligros psicosociales. Por otra parte, se fortaleció el rol del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, fomentando una actitud de motivación frente a la gestión de riesgos.

En Michilla una de las principales acciones desarrolladas fue potenciar la autonomía del Comité Paritario de faena, generando una estructura adecuada, mejorando los canales de comunicación y realizando actividades de capacitación, entre otras. Por otra parte, y como resultado de la certificación del Sistema de Gestión de Salud y

Seguridad Ocupacional del año anterior, se puso énfasis en potenciar el área administrativa del sistema, incluyendo el desarrollo de una herramienta computacional que permitiese un mayor nivel de control y monitoreo de las distintas variables relevantes.

Sindicalización

El Grupo minero respeta la libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores. Actualmente, existen dos sindicatos en Los Pelambres, dos en El Tesoro y uno en Michilla. En todas las operaciones se han llevado a cabo procesos exitosos de negociación colectiva, en un contexto de buen clima laboral.

Durante 2007 Los Pelambres logró acuerdo de contrato colectivo con los sindicatos de la empresa a través de procesos de negociación anticipada. En mayo se firmó un nuevo contrato colectivo con el Sindicato Mina-Puerto, que representa el 70% de los trabajadores de la compañía, cuya duración será de 45 meses, con vigencia hasta febrero de 2011. En diciembre comenzó a regir el nuevo contrato colectivo para los afiliados al Sindicato Planta, que se extenderá durante 48 meses hasta noviembre de 2011.

En El Tesoro, el 74% de los trabajadores de la compañía están cubiertos por un convenio colectivo, con vigencia hasta mayo de 2009.

En mayo de 2007, Michilla logró un acuerdo de negociación colectiva anticipada con sus trabajadores, firmándose un nuevo convenio colectivo por cuatro años, es decir desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de mayo de 2011.

Capacitación

Todas las operaciones desarrollan programas de capacitación para los trabajadores, como una herramienta fundamental tendiente a potenciar su empleabilidad y mejorar sus capacidades técnicas. Los programas de capacitación responden además a las necesidades operacionales, generando impacto directo en la productividad, continuidad operacional y seguridad de las personas, y en el medio ambiente. La capacitación tiene como foco el mejoramiento de competencias técnicas, conductuales y habilidades, las que incluyen trabajo en equipo, liderazgo situacional y competencias específicas.

En 2007, además de los cursos orientados a capacitación técnica, se realizaron cursos de nivelación de estudios secundarios y educación

superior, en áreas afines a la minería.

Otra de las vías de fomentar la educación de los trabajadores, y de potenciar su carrera profesional, es a través del apoyo por medio de becas de estudios de pre y post grado.

Las actividades desarrolladas también incluyen aspectos de participación y colaboración por parte de los trabajadores. Uno de los programas más destacados en este ámbito es el Sistema de Reconocimiento a la Creatividad y la Innovación (SRCI) implementado por Los Pelambres a partir de 2004. El programa busca la participación de los trabajadores, quienes deben diseñar propuestas innovadoras tendientes a mejorar las operaciones de la compañía. Se han implementado más de 360 proyectos, los que

Capacitación en 2007

	MIC	MET	MLP	TOTAL
N° Personas capacitadas	403	374	713	1.490
Promedio horas/trabajador	52	72	190	
Inversión en capacitación (US\$)	264.000	351.323	479.136	1.094.459

constituyen un orgullo para los proponentes, que han sido premiados junto a sus familias.

Evaluación de desempeño

Todas las compañías mineras aplican evaluaciones de desempeño a los trabajadores. En algunos casos, se involucra a todos los ejecutivos, supervisores y trabajadores de la empresa, y en otros casos, sólo a los supervisores.

La gestión del desempeño involucra un acuerdo entre la jefatura y el colaborador directo, en el que se fijan metas que quedan especificadas al comenzar el año. Éstas se van controlando y apoyando durante el periodo en curso hasta la evaluación final, que se acompaña de un proceso de retroalimentación. El cumplimiento de metas está vinculado a un bono de desempeño variable y preestablecido.

Este sistema permite planificar, asesorar y evaluar al personal en el cumplimiento de sus metas anuales, mediante un marco objetivo y conocido por los trabajadores.



