



Presentación
Respuesta Administración a
Proyecto de Contrato Colectivo
Sindicato de Supervisores
CODELCO Norte

9 de Noviembre de 2011



Respuesta de Administración Chuquicamata

- ▶ la Administración de Chuquicamata rechazó las propuestas hechas por el directorio del Sindicato de Supervisores en dos de los cuatro establecimientos.
- ▶ La Administración de Ministro Hales y Radomiro Tomic señalaron de forma independiente que estas Divisiones eran una empresa distinta y por ende Codelco no estaba dispuesto a negociar de forma interempresa.



Modalidad de Trabajo

Sistema de Turno

Fundamentos de la Administración para los cuatro establecimientos

- ▶ *Los supervisores se encuentran adscritos a lo establecido en el art. 22, Inciso 2° del Código del trabajo*

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo (45 horas) los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.



Modalidad de Trabajo Chuquicamata

Modalidad de Trabajo 4*3 Alternada, Diurna

- Días hábiles Lunes a Viernes
- Supervisores con cargos de Superintendentes y Directores Nivel III de la organización
- Supervisores de las Gerencias de Producción, Apoyo y Staff a Nivel IV, se organizarán en dos grupos de trabajo, considerando subrogancias



Modalidad de Trabajo Chuquicamata

Modalidad de Trabajo 4*4 Diurna

- Días Lunes a Domingo
- Supervisores de las Gerencias de Producción, Apoyo y Staff, nivel IV, se organizarán en dos grupos de trabajo, considerando subrogancias

Modalidad de trabajo 7*2, 7*1 y 7*4, rotativa

- Días Lunes a Domingo
- Supervisores nivel IV



Modalidad de Trabajo Chuquicamata

Bonos Por Modalidad de Trabajo

- Modalidad 4*3 Alternada, Diurna: 0%
- Modalidad 4*4 Diurna: Bono equivalente al 5% del respectivo Sueldo Base Mensual para el supervisor que realice esta modalidad
- Modalidad 7*2, 7*1, 7*4, rotativa: Bono equivalente al 20% de su respectivo Sueldo Base Mensual para el Supervisor que trabaje en faena continua en turnos A-B-C o A-B
- Adicionalmente, los Supervisores que trabajen en la modalidad 7*2, 7*1, 7*4 y que tengan la responsabilidad de asegurar la continuidad de los relevos de los turnos de sus equipos, percibirán mensualmente de forma proporcional a los días trabajados, un **Bono por Aseguramiento de la Continuidad Operativa, BACO de 30 UF mensuales brutas**



Modalidad de Trabajo Chuquicamata

A partir de esta modalidad la División declara que no existirán situaciones que signifiquen acumulación de días u horas que den origen a devolución de descanso por lo tanto se elimina la práctica de “turnos de llamado” y “turnos pasivos” a excepción del servicio médico.

Pierde toda vigencia y efecto el “Reglamento para Registro Control, Uso y Compensación Descanso Supervisores”

Los descansos que los supervisores tengan pendientes deberán resolverse en un plazo máximo de 4 meses haciendo efectivo su pago o devolución



Modalidad de Trabajo

En el caso de Ministro Hales y Radomiro Tomic, el tipo de jornada no es parte de los Contratos Colectivos.

A su vez, no contempla compensación de descanso , ni turnos, ni jornadas excepcionales.



Beneficios de Salud Chuquicamata

“La División rechaza la clausula por no estar en línea con los objetivos de contención de costos de salud que se ha propuesto la División para los próximos años”



Beneficios de Salud Chuquicamata

La División otorgará sin costo, atención médica integral y farmacéutica a los supervisores Rol A, a sus cargas familiares legalmente reconocidas.

- ▶ La División otorgará Beneficios de Salud a todos los Supervisores de acuerdo a las siguientes modalidades elegibles y excluyentes:
 - Beneficio de Salud en Isapre Abierta
 - Beneficio de Salud en Isapre Chuquicamata

Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Beneficios de Salud Chuquicamata

Salud integral y
farmacéutica sin costo
para el supervisor y su
familia



Convenio Actual

- ▶ Plan de salud en Isapre de elección con la estructura y limitante propia de cualquier plan
 - Con aporte flexible de la empresa de 2,5 UF mínimo y 11 UF máximo mensual, dependiendo de las cargas, edad y/o sexo
- ▶ Plan de Isapre Chuquicamata:
 - Copago de 20% para atención médica y
 - Copago de 25% para compra de medicamentos

Proyecto Contrato
Administración



Beneficios de Salud Chuquicamata

Beneficio dental

La empresa reembolsará el 75 a 80% de los gastos de atención dental para el supervisor y sus cargas familiares, incluyendo tratamientos y radiografías.

Medicamentos sin costo

Beneficios dental solo para afiliados a Isapre Chuquicamata:

- ▶ Reembolso baja entre 60 a 65%
- ▶ Copago de 25% de medicamentos.

Supervisores afiliados a isapres externas, deberán considerarlo en sus planes

Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Beneficios de Salud Radomiro Tomic



Salud Integral

Aporte para el beneficio de salud del Supervisor y sus cargas legales: entre UF 2,5 y un máximo de UF 11 mensual.

Aporte Seguro de Salud de hasta UF 7 mensual, valor que se descuenta del aporte para este beneficio.

Sin derecho a atención hospital del Cobre

Convenio Actual

**Proyecto Contrato
Administración**



Beneficio Educativo

La División proporcionará movilización y educación gratuita en el Colegio de la Fundación Educacional Chuquicamata, los hijos estudiantes que sean carga familiar del supervisor.



Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Beneficio Educacional

Limita el beneficio a Supervisores Rol A transferidos de otra División y Supervisores con contrato individual de trabajo de carácter indefinido con fecha anterior al 31 de Diciembre de 2009.



Proyecto Contrato
Administración



Beneficios Educativos Chuquicamata/ Distrital/ RT

Item	Valor actual del beneficio Chuqui, Distrital y R.T.	Propuesta Empresa para Chuqui y distrital	Propuesta Empresa para Radomiro Tomic	Aumento con propuesta empresa para Chuqui y distrital	Aumento con propuesta empresa para R.T.
Jardín Infantil Padre	\$ 542.519	\$ 596.771	\$ 531.120	\$ 54.252	-\$ 11.399
Jardín Infantil Madre	\$ 1.551.605	\$ 1.661.600	\$ 531.120	\$ 109.995	-\$ 1.020.485
Transición Mayor - E. Básica – E. Media	\$ 1.459.432	\$ 1.669.109	\$ 1.504.840	\$ 209.677	\$ 45.408
CFT	\$ 1.268.235	\$ 1.358.143	\$ 1.438.450	\$ 89.908	\$ 170.215
Universitario y otros	\$ 2.152.157	\$ 2.304.724	\$ 2.213.000	\$ 152.567	\$ 60.843



Beneficio Educativo

- ▶ **Beca Para Supervisores:** Se establece un número de becas educacionales a los supervisores con contrato individual de trabajo de carácter indefinido, por un número anual equivalente de hasta **2% de la dotación.**
- ▶ **Beca para Supervisores:** Equivalente al **2% de los socios del Sindicato.** (menos base de cálculo, menos becas)

Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Beneficios Sociales Ministro Hales

**Salud integral y
farmacéutica sin costo
para el supervisor y su
familia**

**Becas educacionales y
movilización**

- ▶ Plan de beneficios flexibles que asciende a un monto anual de UF 155, que se distribuye para:
 - Seguro de vida
 - Seguro de salud
 - Bono vacaciones con restricciones
 - Aguinaldo fiestas patrias y navidad
 - Educación
 - Ahorro previsional

Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Plan De Egreso Chuquicamata

- ▶ Incentivo Previsional: máximo **UF 1850**
- ▶ Días adicionales por cada año de servicio: **Máximo 10 días por año.**
- ▶ Beca escolar: Para estudiantes de E. Básica, se pagará el **complemento de la E.Básica y la totalidad de la E. Media.**
- ▶ Hasta mayo 2013 **UF 1650**
Hasta dic. 2013 **UF 1500**
- ▶ Hasta mayo 2013 **8 días**
Hasta dic. 2013 **7 días**
- ▶ Se pagará sólo el complemento de Enseñanza Básica.

Convenio Actual

Proyecto Contrato
Administración



Asignaciones

Chuquicamata	Convenio actual	Proyecto empresa
Libre disposición	\$175.903	\$178.542
Colación	\$173.854	\$179.956

Ministro Hales	Propuesta empresa
Libre disposición	0
Colación	0

Radomiro Tomic	Convenio actual	Propuesta empresa
Libre disposición	\$175.903	0
Colación	\$173.854	\$33.243



Beneficios y aportes excluidos en los cuatro Proyectos

- ▶ Aporte de sistema de protección y seguridad villas Codelco
- ▶ Aportes Corporación de Desarrollo y Bienestar CDB
- ▶ Casas de Descanso de Tocopilla
- ▶ Terrenos Villa Altos Lomas Huasi (Villa Nueva)



Situación Supervisores Nuevos contratados al 1/01/2010

Declaración Administración

- ▶ Los Supervisores en esta condición han sido incorporados con remuneraciones y beneficios de acuerdo al mercado referente y se han mantenido las condiciones de remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, conforme a sus respectivos contratos individuales de trabajo.
- ▶ Por lo tanto los beneficios que se hacen extensivo para estos supervisores son los siguientes:



Situación Supervisores Nuevos contratados al 1/01/2010

	Actual	Proyecto
Asignación Colación	\$102.975	\$110.000
Beneficio Salud	Plan Chuqui A o Isapre abierta	Isapre Abierta más seguro
Ayuda por fallecimiento	\$1.000.000	\$1.150.000
Guarderia supervisora	\$92.677	\$100.000
Guarderia Supervisor	\$46.339	\$50.000
Beca Transición mayor/básica/media	\$1.000.000	\$1.150.000
Beca Enseñanza Superior	\$1.500.000	\$1.645.000



Del reajuste y la Vigencia

Chuquicamata	Convenio actual	Proyecto empresa
Reajuste	3,5	1,2
Vigencia	42 meses	48 meses

Ministro Hales	Convenio actual	Propuesta empresa
Reajuste		0
Vigencia		48 meses

Radomiro Tomic	Convenio actual	Propuesta empresa
Reajuste	3,5	3%
Vigencia	43	46



IVS

Propuesta Chuquicamata

PROPUESTA DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CODELCO

2.3 INCENTIVO VARIABLE DE LA SUPERVISIÓN ROL A, IVS.

IVS = ICDDI + ISPC + IIG

Donde:

IVS Incentivo Variable de la Supervisión Rol A. Monto Anual en número de Sueldos Base Mensual (SBM), para cada Supervisor Rol A.

ICDDI Incentivo al Cumplimiento del Convenio Desempeño Divisional e Individual, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A.

ISPC Incentivo a la formulación e implementación de iniciativas de Gestión en los ámbitos de Seguridad, Producción y Costos, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A.

ISPC Incentivo al Cumplimiento de Indicadores Claves de Gerencia, expresado como número de SBM, y cuya referencia se corresponde con la escala de sueldo individual de cada Supervisor Rol A.

i) Incentivo al Cumplimiento del Convenio de Desempeño Divisional e Individual

El Incentivo al Cumplimiento del Convenio de Desempeño Divisional e Individual, ICDDI, se evaluará considerando la Nota del Convenio de Desempeño Divisional y la nota del Sistema de Gestión de Desempeño de cada Supervisor Rol A, de acuerdo al siguiente algoritmo:

$$\text{ICDDI} = 80\% \text{NCDD} + 20\% \text{NGDI}$$

Donde: **NCDD** Nota del Convenio de Desempeño Divisional

NGDI Nota obtenida por el Supervisor Rol A en el Sistema de Gestión del Desempeño



ii) Incentivo Seguridad, Producción y Costos, SPC

El incentivo de Seguridad, Producción y Costos, tiene por objeto compensar la generación, desarrollo e implementación de iniciativas que busquen el mejoramiento y/o quebres de gestión, en los ámbitos de la Seguridad, Producción y Costos, para que la Supervisión Rol A cuente con espacios concretos para incrementar la eficiencia, eficacia y productividad de la organización, y la rentabilidad del negocio divisional en el corto y mediano plazo. Para los efectos de desplegar esta plataforma de acción, se ha considerado que cada Gerencia formule, durante el primer trimestre de cada año, una Cartera de iniciativas de proyectos en los ámbitos de gestión ya señalados, y cuyos resultados sean auditables y medibles. La cantidad y valor de las iniciativas que se generen, deberán ser desarrolladas e implementadas, de acuerdo a los objetivos, lineamientos y metas de valor que establezca la Gerencia Desarrollo Chuquicamata Futuro. Es requisito que la iniciativa tenga hitos controlables y auditables, dentro del año calendario. En forma general la Cartera de iniciativas considerará:

Tabla 2. Iniciativas de Seguridad, Producción y Costos

Concepto	Factor de Ponderación	% Cumplimiento iniciativas					Total
		1	2	3	4	5	
Iniciativas de Seguridad	34%	≤ 90%	≤ 95%	100%	≥ 105%	≥ 110%	Promedio Notas Cumplimiento Iniciativas de Seguridad
Iniciativas de Producción	33%	≤ 90%					Promedio Notas
Iniciativas de Costos	33%	≤ 90%	≤ 95%	100%	≥ 105%	≥ 110%	Promedio Notas Iniciativas de Costos



iii) Incentivo Indicadores de Gerencia, IG

Para configurar una estructura de incentivos orientada al mejoramiento de la gestión, y también a la contribución efectiva al desempeño anual de cada Gerencia, se ha definido un incentivo asociado al cumplimiento de indicadores claves de desempeño de Gerencias.

Para tales efectos, las Gerencias definirán los indicadores correspondientes durante el primer trimestre de cada año, los cuales se medirán en función del cumplimiento del Plan de Producción P1, del Presupuesto anual y de las metas de la respectiva Gerencia. En general, cada Gerencia deberá configurar una carta de control con la siguiente estructura:

Tabla 4. Indicadores Claves de Desempeño por Gerencia

Concepto	Factor de Ponderación	% Cumplimiento Indicadores Claves Gerencia					Total
		1	2	3	4	5	
Indicadores Seguridad	34%	Inferior	Medio bajo	Meta	Medio_alto	Superior	Promedio Notas Indicadores Seguridad
Indicadores Producción	33%	Inferior	Medio bajo	Meta	Medio_alto	Superior	Promedio Notas Indicadores Producción
Indicadores Costo	33%	Inferior	Medio bajo	Meta	Medio_alto	Superior	Promedio Notas Indicadores Costos



Ahorro Previsional Voluntario

Chuquicamata

Supervisor individualizado en el anexo 8 (aquellos hombres menores de 52 años y mujeres 49 años al 30/11/11)

Proporción 1:1 con tope máximo UF 1,5

Radomiro Tomic

Edad		Aporte RT
Hombre	Mujer	UF Mes
55 - 64	50 - 59	0,7
45 - 54	40 - 49	0,5
35 - 44	35 - 39	0,3

Mina Ministro Hales

Cero

Diferencias IAS Convenio Colectivo Vigente v/s Proyectos Establecimientos

IAS Trabajador Convenio Colectivo Vigente

Determinación Base Indemnizatoria		
SB		2.288.159
Spersonal		122.077
Bono Gest Div	14,60%	334.071
Total		2.744.307
Años Afectos a Indem		17 *
Total Indemnizatorio		46.450.769

* Antigüedad Promedio Supervisor Rol A

IAS Trabajador Proyecto Chuqui

Determinación Base Indemnizatoria		
SB		2.320.193
Spersonal		123.679
Bono Gest Div	14,60%	338.748
Total		2.782.620
Años Afectos a Indem		17 *
Total Indemnizatorio		47.099.263

* Antigüedad Promedio Supervisor Rol A

IAS Trabajador Proyecto RT

Determinación Base Indemnizatoria		
SB		
Spersonal		
Bono Gest Div		
Total	UF 90	1.982.329
Años Afectos a Indem		11
Total Indemnizatorio		21.805.621

IAS Trabajador Proyecto MH

Determinación Base Indemnizatoria		
SB		2.288.160
Spersonal		0
Asig Zona	35,00%	800.856
Total		3.089.016
Años Afectos a Indem		11
Total Indemnizatorio		33.979.176

IAS Trabajador Proyecto Nuevos

Determinación Base Indemnizatoria		
SB		2.288.159
Spersonal		0
Bono Gest Div	14,60%	334.071
Total		2.622.230
Años Afectos a Indem		11
Total Indemnizatorio		28.844.532

Diferencias Anuales Haberes por Convenio Colectivo Vigente v/s Proyectos Establecimientos

	SUPERVISOR CONVENIO COLECTIVO VIGENTE
SUPERVISOR PROMEDIO CC ACTUAL	AÑO
DESVIACIÓN	0%

	SUPERVISOR PROYECTO EMPRESA CHUQUI Y DISTRITAL
SUPERVISOR PROMEDIO CC ACTUAL	AÑO
DESVIACIÓN	-3%

	SUPERVISOR PROYECTO RADO MIRO TOMIC
SUPERVISOR PROMEDIO CC ACTUAL	AÑO
DESVIACIÓN	-15%

	SUPERVISOR PROYECTO MMH
SUPERVISOR PROMEDIO CC ACTUAL	AÑO
DESVIACIÓN	-16%

	SUPERVISOR CONTRATO 01/01/2010 PROYECTO EMPRESA
SUPERVISOR PROMEDIO CC ACTUAL	AÑO
DESVIACIÓN	-30%

