

M I N U T A

REF.: REUNION SR. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON DIRIGENTES SINDICALES DE
DIVISION EL TENIENTE

Asistirán a esta reunión, el Intendente Regional, Ejecutivos de CODELCO-CHILE de la Oficina Central y de la División El Teniente, los Presidentes de los ocho Sindicatos de dicha División y el Presidente de la Zonal.

La lista de dirigentes es la siguiente:

René Barra C.	Sindicato Trabajadores Caletones N° 1 (Ind.Izq.) N° de Socios = 644
Alberto Fernández A.	Sindicato Trabajadores Coya y Pangal N° 2 (Indep.) N° de Socios = 208
Manuel Sánchez G.	Sindicato Trabajadores Sewell y Mina N° 3 (Pro-DC.) N° de Socios = 1.608
Luis Guerra G.	Sindicato Trabajadores Coya y Pangal N° 4 (PC) N° de Socios = 156
Wenceslao Reinoso E.	Sindicato Trabajadores N° 5 Rancagua (PC) N° de Socios = 250
Juan Rivas M.	Sindicato Trabajadores Caletones (DC) N° de Socios = 572
Guillermo Medina G.	Sindicato Trabajadores N° 7 (Oposición) N° de Socios = 2.324
Juan Marambio V.	Sindicato Trabajadores Sewell y Mina N° 8 (PS) N° de Socios = 2.915
Sergio Shipley H.	Presidente de la Zonal (Centro-Izq.)

Dado el carácter de la reunión y el tiempo limitado para su desarrollo, se sugiere que la intervención del señor Presidente se centre en las materias principales de la Corporación y que constituyen especial interés para los trabajadores de la División El Teniente, dándole un menor perfil a aquellos temas de menor trascendencia que son de simple y fácil procesamiento a nivel divisional.

Las materias de interés son las siguientes:

I REFORMA A LA LEY DE CODELCO

- a. La reforma propuesta no constituye contradicción con la Ley de Nacionalización del Cobre, por el contrario, asegura su continuidad y vigencia.
- b. No se refiere a ninguno de los actuales yacimientos en explotación.
- c. Su propósito central es el de asociación con terceros para la explotación de nuevos minerales.
- d. Es una necesidad para la obtención de nuevos recursos que aseguren el crecimiento de CODELCO y el desarrollo económico del país.

II INEXISTENCIA DE CAMBIOS EN LA DIVISION

Las definiciones al respecto son las siguientes:

- a. No se va a perseguir a ningún funcionario por sus ideas políticas.
- b. Es necesario asegurar el éxito operacional y la continuidad de las faenas en la Empresa. Nos interesa desarrollar y exigir la profesionalización de la gestión.
- c. Los ejecutivos y supervisores deberán adecuarse al nuevo estilo de gestión participativa definido por la nueva administración de CODELCO. Esta es la responsable de evaluar permanentemente el desempeño de estos estamentos directivos.

- d. Nuestro compromiso es establecer un nuevo modelo de gestión y de relaciones laborales congruente con el proceso de transición democrática y con el programa del Gobierno de la Concertación.

III SOBREDOTACION

La sobredotación es un hecho real que existe principalmente en niveles administrativos. Sin embargo, puedo asegurar que no habrán despidos masivos.

Las medidas a adoptar para resolver esta situación serán:

- a. Promover la salida de personal por edad y/o en condiciones de jubilar.
- b. No reemplazar, cuando sea posible, a personal que se retire por causas de diversa índole.
- c. Reubicar a trabajadores de baja productividad en tareas productivas.
- d. Reemplazar, a la fecha de su vencimiento, algunos trabajos que en la actualidad realizan trabajadores contratistas, por trabajadores de la planta permanente de CODELCO.

IV UNIDADES DE NEGOCIOS

- a. Las Unidades de Negocios no tienen nada que ver con el Proyecto de Reforma a la Ley de CODELCO, que autoriza la asociación con terceros para nuevas explotaciones.
- b. Se trata de un concepto de administración, que tiene como finalidad identificar y aumentar la rentabilidad (productividad) de las áreas de trabajo.

- c. El concepto puede ser ambiguo y equívoco en su interpretación. Se trata de "Centros de Gestión" que persigue dar mayor autonomía y responsabilidad a los jefes de las áreas respectivas. No significa ni tiene ninguna relación con la estabilidad laboral.

- e. La misma preocupación existió en Chuquicamata. El Presidente Ejecutivo entregó información detallada al respecto y respondió por escrito al Presidente de la CTC., señalando lo siguiente:
 - 1. El concepto se encuentra en etapa de estudio, como herramienta de gestión, para un manejo más descentralizado y eficaz de las área de trabajo.

 - 2. El concepto jamás ha sido utilizado, por esta administración, como sinónimo de privatización de ninguna área de la Empresa.

V EXONERADOS

- a. El compromiso del Presidente de la República, establecido tanto en su programa de gobierno como en el Congreso de la CTC. de Talagante en 1989, fue cumplido con el Acuerdo CTC - CODELCO y Ministerio de Minería de mes de Abril de 1990.

Este acuerdo significó el reintegro de:

- 1. Dirigentes sindicales, elegidos por los trabajadores y despedidos por razones políticas entre 1973 y 1989.

- 2. Trabajadores despedidos por movimientos laborales colectivos en Chuquicamata (Conchi 78) y en Junio de 1983 en el resto de los minerales, de acuerdo a listado conocido y aprobado por las partes.

b. **Petición de trabajadores exonerados el año 1973 y siguientes.**

Una breve relación de lo sucedido al respecto es lo siguiente:

1. Entrega de lista de trabajadores exonerados al Ministro Secretario General de Gobierno.
2. Ministro Enrique Krauss, en compromiso contraído con Comité de Exonerados de el Teniente, pidió al Ministerio de Minería y a CODELCO-CHILE iniciar un proceso de reuniones con los Comités de Exonerados, de cada una de las Divisiones, para procesar el tema en cuestión.
3. Desarrollo de las reuniones de los Comités de Exonerados con CODELCO-CHILE para:
 - a. Definir categoría de exonerado político.
 - b. Revisar y analizar los listados presentados por los Comités de Exonerados de las Divisiones, para verificar qué trabajadores cumplían con los requisitos de exonerados por causas políticas.
4. Trabajo en Divisiones para la confección del universo de trabajadores involucrados (aproximadamente 1.200 personas), de los cuales finalmente sólo +- 250 cumplieron con la condición de exonerado político.
5. Entrega al Ministerio del Interior de los antecedentes de los exonerados político de la División El Teniente. En el curso de este mes se hará llegar al mismo Ministerio los antecedentes en relación a los exonerados de las otras Divisiones.

Respuesta:

Sobre esta materia es necesario precisar los siguientes aspectos:

1. La solución al tema de los trabajadores exonerados de CODELCO-CHILE por razones políticas, no cubiertos por el Acuerdo CTC - CODELCO (Abril 1990) será estudiado y decidido por el Gobierno en el contexto de la situación de los exonerados políticos de otras empresas fiscales.
2. CODELCO-CHILE, dada la situación por ustedes conocida no está en condiciones de incrementar su dotación reincorporando a estos trabajadores.
3. CODELCO-CHILE estudiará los antecedentes de los exonerados políticos y/o los hijos de éstos, para llenar las vacantes de trabajo que se produzcan y para las cuales estas personas deberán cumplir con todos los requisitos exigidos para incorporarse a la División.

En igualdad de condiciones a estas personas se les dará la primera prioridad.

VI CONTRATISTAS**a. Antecedentes:****Datos cuantitativos**

1. Número de trabajadores contratistas:
7.247 (a Octubre)

Demandas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores Contratistas.

1. Aspiran a remuneraciones y beneficios similares a los del personal de la División.

2. Aspiran a ingresar a la planta permanente de la División.
3. Reivindican mejoras en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida.

b. Principios orientadores respecto de las Empresas Contratistas.

1. CODELCO-CHILE seguirá contratando tareas que no son propias del giro de su actividad, tales como: movilización, alimentación, aseo, etc.
2. CODELCO-CHILE continuará contratando aquellas funciones que siendo del giro de su actividad son de carácter esporádico (ej. actividades de desarrollo, inversiones, reparaciones ocasionales, etc.)
3. CODELCO-CHILE pondrá término definitivo a los "contratos de carne". Es decir no establecerá ningún contrato con Empresas Contratistas para dotarse de personal sin especialización para desarrollar labores que realizan permanentemente trabajadores de CODELCO, y bajo la dirección directa de supervisores de la Empresa.
4. CODELCO-CHILE fijará en sus contratos con las Empresas Contratistas requisitos mínimos de remuneraciones, seguridad industrial y de cumplimiento de la Legislación Laboral. CODELCO fiscalizará permanente y efectivamente el cumplimiento de estas normas.

VII SEGURIDAD INDUSTRIAL

El reclamo de los trabajadores radica en el alto riesgo de trabajar en el nivel Sub-6

- Privilegiamos la seguridad de los trabajadores por sobre la producción.
- La existencia de problemas geomecánicos originan en el Sub-6 un alto riesgo de accidentabilidad, lo que ha llevado a detener la producción a partir del mes de Julio del año 1990, con el propósito de perfeccionar las actuales fortificaciones existentes.
- El número de accidentes ocurridos, en la División, durante 1990 es uno de los cinco más bajos en la historia del Mineral.
- Por primera vez, en los últimos 28 años, no hubo ningún accidente con resultados fatales que afectaran a trabajadores con contrato indefinido de la División.

VIII VARIOS (Problemas y situaciones divisionales)

1. Problemas económicos de los trabajadores.

Reclaman que los sueldos actuales no les alcanza para vivir.

Causa: Alto nivel de endeudamiento por excesivo consumismo.

2. Despidos.

Se trata de situaciones puntuales con origen en robos y otras faltas disciplinarias.

La solución radica en el análisis específico de cada caso por los ejecutivos de la División.

3. Problemas habitacionales.

Causa: - Déficit habitacional

- Monto de préstamo otorgado por CODELCO es reducido y requiere préstamo bancario.

Antecedente:

CODELCO-CHILE invierte alrededor de US\$ 11 millones anuales en soluciones habitacionales.

Préstamos a trabajadores son de una muy baja tasa de interés.

4. Otros beneficios:

- Deportes
- Recreación
- Clínica Psiquiátrica
- Estudios superiores en la VI Región

IX TEMAS SUGERIDOS E IDEAS FUERZA

1. Principales desafíos en el país para 1991

- Crecimiento económico con justicia y equidad
- Consolidación democrática
- Derechos humanos
- Participación social

2. CODELCO, empresa estratégica para el logro de los objetivos del Gobierno.

- Aporte 38% de las exportaciones del país y 25% de los ingresos fiscales.

- Diagnóstico: Ustedes conocen los problemas que deben enfrentar:

- a. operacionales
 - mayores costos
 - caída de ley
 - mayor dificultad de explotación
 (Sub-6)

- b. De gestión
 - burocratismo
 - inflexibilidad en los cargos
 - ausentismo
 - baja productividad en algunas áreas.

3. Desafíos de CODELCO-CHILE:

- a. Mantener la posición de liderazgo mundial como productor y comercializador de cobre en el mediano y largo plazo.

Ello exige ser capaces de adecuar la tecnología, la organización y a los trabajadores para juntos enfrentar con éxito el futuro desafiante y promisorio.

- b. Desarrollar relaciones de trabajo de cooperación y no de conflicto. Tanto la administración como los trabajadores deben ser capaces de inventar una forma de relaciones laborales, donde prime la colaboración, los acuerdos y la participación para el logro de los objetivos. CODELCO debe ser un ejemplo para el resto de las empresas del país.

4. Realidad productiva de la División El Teniente:

5. Etica Laboral

- Nueva actitud de los trabajadores
- Pleno uso de sus capacidades físicas y creativas
- Superación de vicios laborales (ausentismo, acceso del uso de beneficios de salud, demandas desmedidas)
- Fortalecer compromiso con la Empresa y con el país.