



CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



RESOLUCIONES

74° Congreso Nacional Ordinario
Federación de Trabajadores del Cobre

**“FIN AL TOPE DE 11 AÑOS
DE SERVICIOS”**

PRESENTACIÓN

El presente documento recopila las importantes Conclusiones y Resoluciones del 74° Congreso Nacional Ordinario de la Federación de Trabajadores del Cobre, realizado en la ciudad de La Serena los días 23, 24, 25 y 26 de abril de 2024, y que reunió a dirigentes sindicales de Codelco, Anglo American Sur y Central Termoeléctrica Engie Chile -Tocopilla, afiliados a nuestra organización sindical.

El Congreso **conoció, analizó y debatió** la mirada del Gobierno, representado por la **Ministra de Minería, Sra. Aurora Williams** y de la alta administración de Codelco, representada por el presidente del directorio, **Sr. Máximo Pacheco** y por el presidente ejecutivo, **Sr. Rubén Alvarado**, referida al **presente y futuro de la Corporación**.

Asimismo, la asamblea sindical debatió y logró importantes acuerdos en torno a cinco comisiones de trabajo, respecto a las siguientes materias: **Fundiciones y Refinerías, internalización del mantenimiento, término del tope de indemnización 11 años de servicios, fortalecimiento del movimiento sindical, además de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

A continuación, presentamos las resoluciones que emanaron en cada una de estas comisiones de trabajo:

RESOLUCIONES

1. FUNDICIONES Y REFINERÍAS (FURE)

La creciente demanda de cobre, sustentada en el cambio de matriz productiva a través de energías renovables y electro movilidad, sin considerar otros minerales estratégicos para el desarrollo de tecnologías, sumado a la pérdida de valor agregado asociado a los subproductos contenidos en los concentrados que se exportan y que son muy apreciados por la variedad y riqueza metalúrgica, se transforma en una oportunidad única para nuestro país. Sin embargo, ha mantenido y proyecta una baja participación en la producción mundial de cobre refinado, electro-refinado y electro-obtenido.

Por otra parte, se ha incrementado la exportación de concentrados, lo que hace a la minería nacional más dependiente de los mercados de fundición y refinería. Adicionalmente, la concentración en China de la capacidad de fundición y refinería y el poder de mercado que ello implica, constituye un alto riesgo y podría llegar a exponer a gran parte de la producción chilena, resultando evidente que el negocio de las fundiciones y refinerías es estratégico para Chile y que es necesario definir una política de desarrollo que contemple aumentar su participación de mercado.

Agregamos a lo anterior, las nuevas exigencias medioambientales (aumento de primas de seguros y costos de transporte), las penalizaciones al procesamiento de concentrados complejos, todas variables que expondrán, en el corto y mediano plazo, a una pérdida de competitividad a la industria minera nacional. Todos los actores relevantes de la industria minera, incluidos el directorio de Codelco, CESCO, Voces Mineras y expertos del sector, coinciden con este planteamiento.

Para dar fortalezas a la empresa y modificar la matriz productiva del país, es necesario insistir en nuestra histórica demanda de agregación de valor a nuestras exportaciones. Por razones estratégicas Codelco debe fundir todos sus concentrados, para ello, es necesario que el Estado de Chile realice las inversiones requeridas para aumentar y modernizar sus capacidades, de tal forma que podamos, de manera sustentable medioambiental y productivamente, fundir todos nuestros concentrados.

Objetivo:

Se hace urgentemente necesario ***fortalecer y aumentar la capacidad de FURE, consolidando la sustentabilidad ambiental, económica y social.***

Para ello, la Federación de Trabajadores del Cobre concentrará sus capacidades en consolidar una propuesta sindical de Fundición y Refinería, de manera de hacer rentable y competitivo el negocio FURE Codelco, que se sustenta en la imperiosa necesidad de mejorar la capacidad de fundición en Chile.

En el corto plazo, es fundamental examinar el estado del negocio de las Fundiciones de propiedad del Estado que persisten: Caletones, Potrerillos y Chuquicamata. Analizar las inversiones que requieren éstas para que puedan fortalecer y aumentar su capacidad en el corto plazo, así como los mejoramientos tecnológicos que permitan cumplir los nuevos estándares medioambientales, ya que sólo concentrarse en un megaproyecto de Fundición puede tardar más de 10 años, con todos los efectos adversos para la economía nacional.

A su vez, con un adecuado desarrollo y aprovechamiento de conocimientos, sinergias, capital humano y de infraestructura, permitirá a Codelco procesar un millón de toneladas adicionales de concentrado de cobre, con los beneficios que ello genera para al país.

Nuestro país requiere, ahora, la aplicación de una política de fundiciones. El tiempo para discutir el presente y futuro de las Fundiciones ya fue suficiente y no puede seguir postergándose esta decisión, ni menos desaprovechar la reputación y el sello distintivo del cobre refinado en Chile a través de Codelco.

No renunciaremos a nuestro incansable propósito de defender las Fundiciones en manos del Estado y en permanente desarrollo, como un activo imprescindible y estratégico para sostener y desarrollar la industria minera, de manera que sea la base de la

industrialización de nuestro país. Por lo mismo, solicitaremos participar en las distintas instancias que se generen para estos efectos.

2. INTERNALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO

Las pérdidas de especialización, en seguridad, con consecuencias fatales, las pérdidas de producción, la baja disponibilidad de equipos críticos y el aumento de costos, imponen un tratamiento urgente y profundo respecto de internalizar actividades críticas de mantenimiento en las distintas divisiones de Codelco, que vayan en beneficio de mantener la continuidad productiva de los procesos.

Es necesario que la Federación de Trabajadores del Cobre y sus sindicatos de base, sean partícipes efectivos de los análisis de internalización de mantenimiento en una mesa amplia y representativa, desarrollando un trabajo sistemático e integrado con el objetivo de construir argumentos sólidos que fuercen (influyen) los procesos de internalización.

Objetivo:

Recuperar la competitividad de Codelco, mediante la internalización de actividades críticas y estratégicas de mantenimiento en las distintas divisiones de la Corporación.

Para lograr este objetivo superior, se requiere de acciones concretas para rescatar el conocimiento experto de trabajadores y trabajadoras propios que ejecutan (o ejecutaban) mantenimiento de equipos críticos en las distintas divisiones de Codelco o faenas donde Codelco tenga propiedad (Anglo American Sur, El Abra, entre otras).

Actuar con celeridad en el análisis de potenciales alternativas de internalización rentables para el Negocio Codelco, activando mesas de trabajo en torno al tema de internalización de actividades de mantenimiento en el corto plazo, y con amplia participación de Sindicatos Base. Estas instancias permitirán analizar antecedentes económicos de contratos claves para hacer factibles casos de negocios ligados al mantenimiento.

Adicionalmente, se requiere, de manera complementaria, desarrollar planes de formación continua y oportuna de competencias para enfrentar procesos de “mantención 4.0” (aumento de automatización y tratamiento de datos, data analytics, seguimiento online de síntomas claves, electro movilidad, etc.); junto con asegurar reposición de puestos de trabajo claves en el ámbito de mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentista y apuntar a que los planes de egreso se articulen de manera adecuada, con los sistemas de desarrollo de carrera laboral de cada división y los correspondientes traspasos de información clave, asociada al proceso.

Finalmente, es prioritario analizar, denunciar y poner término a contratos de servicios adjudicados a empresas sin tener las competencias adecuadas para entregar servicio de

calidad en el mantenimiento de equipos críticos, ni la capacidad para retener y preservar el talento que requiere Codelco para ser competitivo en sus operaciones.

3. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO – TÉRMINO AL TOPE DE 11 AÑOS

El derecho laboral de indemnizar al trabajador(a) al término de su contrato de trabajo, es una necesidad de protección social que fue reconocida desde la dictación del primer Código del Trabajo en el año 1931: *“El tiempo se computará desde el día en que el empleado entra al Servicio hasta el día en que cesen los servicios”*.

La historia de esta Ley indica que, dado los distintos regímenes políticos existentes, el concepto de indemnización fue cambiando, para luego tener una merma considerable con el Decreto Ley n°18.018 dictado en plena Dictadura (1981), que limitó la indemnización a un máximo de ciento cincuenta días de remuneración (5 años). Luego con la Ley n° 19.010, en 1990, aumenta el tope de años a indemnizar a trescientos treinta días de remuneración (11 años).

En la actualidad, han sido presentados tres proyectos de ley en orden a eliminar el tope de años indemnizables por concepto de indemnización por años de servicio (2012, 2014 y 2020). En términos simples, la propuesta de estos proyectos es eliminar el inciso segundo del artículo 163 del Código del trabajo, el cual señala: *“Esta indemnización tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración”*.

Los argumentos que sostienen esta moción parlamentaria se basan en la reparación al despido del trabajador, tanto por la pérdida de derechos y beneficios laborales que dejará de percibir (daño socioeconómico) como por el reconocimiento a la trayectoria laboral o fidelidad del trabajador con la empresa. También considera que una indemnización sin tope de años, responde a fines de previsión y asistencia social, amortizando la precariedad de las pensiones de vejez. Por último, también se considera que el tope de 11 años de antigüedad con un mismo empleador genera una desmotivación, pues al saber que no existen reconocimientos a los años posteriores al tope, el trabajador o trabajadora prefiere emigrar a otra empresa para volver desde el inicio a acumular sus años laborales, perdiendo la empresa sus inversiones en capacitación y preparación, y a la vez, haciéndola perder competitividad al tener fuga de conocimiento experto y especialización laboral en el rubro.

Lamentablemente, ninguno de estos proyectos de ley superó el primer trámite constitucional.

Uno de los rubros que requieren y valoran la experiencia y calificación laboral como parte de su competitividad, es la minería, lo que explica el hecho que la gran minería del cobre privada pague indemnización por años de servicio sin tope de años de antigüedad, algunas sin cantidad de años y otras con años superior a los 11 años, generando tope recién a los 22 años.

En el caso de Codelco, pese a ser una sola empresa, tiene derechos indemnizables distintos dependiendo la División o centro de trabajo. Es así como en las cuatro operaciones centro sur de Codelco no existe tope indemnizable, en las divisiones del norte del país (Salvador, Chuquicamata, Radomiro Tomic, Gabriela Mistral y Ministro Hales) sí existe tope de 11 años, sea para todos los trabajadores o para algunos, dependiendo su año de contratación.

Junto con generar una diferenciación inexplicable en cuanto a derechos laborales colectivos en Codelco, este límite de indemnización afecta notoriamente la competitividad y expertiz de mano de obra preparada, pues como señalan diversos estudios del Consejo Minero, para los próximos años se prevé una falta de operadores y mantenedores con experiencia laboral, por lo que serán cargos altamente demandados, donde éstos tendrán la opción de migrar a empresas que ofrezcan mejores beneficios laborales y post laborales, como en este caso, lo hace la industria privada. Lo anterior se reafirma, cuando vemos que las y los mineros tienen un promedio de 11,7 años de antigüedad para luego migrar a otra empresa del mismo rubro.

Desde una perspectiva diferente, llama profundamente la atención que una empresa pública, como es Codelco, tenga beneficios laborales inferiores a la minería privada y demuestre una menor preocupación tanto por los trabajadores(as) como por la inversión que realiza en los mismos.

Objetivos:

En un contexto nacional, tenemos que fomentar a través de distintas instancias, apoyos políticos y gubernamentales, el levantamiento de una moción parlamentaria que proponga la eliminación del inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo.

Para ello, la Federación de Trabajadores del Cobre iniciará una propuesta nacional de comunicación, sensibilización y socialización para encontrar apoyo ciudadano y sindical a esta propuesta, que beneficia a todas y todos los trabajadores de Chile.

Y, al interior de Codelco, generar una norma laboral única para sus trabajadores, que considere el pago y reconocimiento de la indemnización laboral por años de servicio sin límite de antigüedad y/o cantidad de años, independiente la División, año de contratación y cualquier otra variable de diferenciación arbitraria.

Para lograr este último objetivo, se propone la generación de una mesa de trabajo bipartita entre la alta administración de Codelco y la Federación de Trabajadores del Cobre, con plazo acotado, donde se conozca, analice, evalúe y resuelva favorablemente este derecho laboral.

4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alarmante y desgarradora pérdida de vidas de trabajadoras y trabajadores que viene produciéndose al interior de Codelco, nos impone el enorme desafío de implementar acciones sindicales orientadas a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de Trabajadoras y Trabajadores, junto con contribuir, mediante metas y objetivos comunes, a erradicar los accidentes fatales en la principal empresa de Chile.

Objetivo:

Generar iniciativas propias del mundo sindical para ser contraparte a las medidas impulsadas por la administración de la empresa; y a las falencias de liderazgos y debilidades en la gestión de seguridad.

Para lograr este propósito, es imperativo realizar el conjunto de acciones acordadas, entre otras:

- Fortalecer el trabajo conjunto con la alta administración de Codelco, en el Consejo de Seguridad y Sustentabilidad del Pacto Estratégico, de manera de generar acuerdos que sean implementados al más breve plazo, en todas las divisiones de la Corporación.
- Recoger las propuestas de valor de las y los trabajadores para la ejecución de labores sin riesgos.
- Fortalecer e incentivar la participación en Comités Paritarios, así como exigir el pleno respeto a sus facultades, orientadas a detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores.
- Determinar labores críticas para realizar una operación segura; entre otras, el MANTENIMIENTO.
- Revisar política de reclutamiento, así como los procesos de formación e inducción implementados por Codelco, con especial foco en las y los trabajadores con baja experiencia laboral y en el programa aprendices.
- Reforzar fiscalización a empresas contratistas que prestan servicios a Codelco.
- Generar instancias de capacitación para los dirigentes sindicales, asociadas a enfermedades profesionales, al tiempo de conocer la actualización de los estudios ergonómicos.
- Terminar con restricciones de acceso de las y los dirigentes sindicales a las áreas de trabajo.

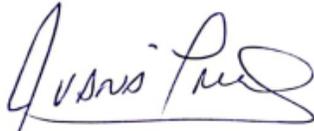
Consejo Directivo Nacional
Federación de Trabajadores del Cobre



Aldo Binimelliz Binimelliz
Secretario General



Héctor Roco Aguilar
Presidente



Juana Irrazábal Núñez
Tesorera



Hernán Guerrero Maluenda
Vicepresidente



Ricardo Torrejón Pizarro
ProSecretario



Alberto Muñoz Sandoval
ProTesorero



Daniel Díaz Olguín
Consejero Nacional



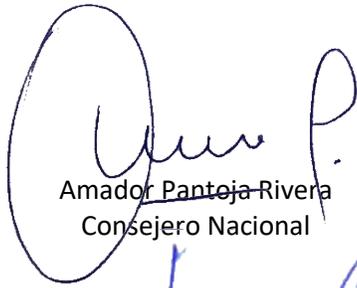
Sergio Clavero Reyes
Consejero Nacional



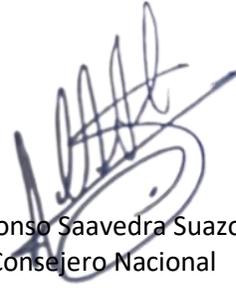
Alejandro Soto Oliva
Consejero Nacional



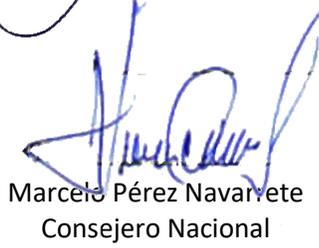
Karen Ponce Leal
Consejera Nacional



Amador Pantoja-Rivera
Consejero Nacional



Alfonso Saavedra Suazo
Consejero Nacional



Marcelo Pérez Navarrete
Consejero Nacional



Mario Lobos Vidal
Consejero Nacional



Fernando Latorre González
Consejero Nacional



**Consejo Directivo Nacional
Mayo de 2024**

RESOLUCIONES

**74° Congreso Nacional Ordinario
Federación de Trabajadores del Cobre**

**“FIN AL TOPE DE 11 AÑOS
DE SERVICIOS”**

FTC