



SANTIAGO, diciembre 06 de 1991
PE-898/91

Señor
Marcelo Trivelli O.
Asesor de S.E. el Presidente de la República
Presente

CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE					
ARCHIVO					
REGISTRO Y ARCHIVO					
NR.	91/26965				
A:	10 DIC 91				
P.A.A.	<input type="checkbox"/>	R.C.A.	<input type="checkbox"/>	P.W.M.	<input type="checkbox"/>
C.B.E.	<input type="checkbox"/>	M.L.P.	<input type="checkbox"/>	P.V.S.	<input type="checkbox"/>
M.T.O.	<input checked="" type="checkbox"/>	EDEC	<input type="checkbox"/>	J.R.A.	<input type="checkbox"/>
M.Z.C.	<input type="checkbox"/>				

De mi consideración:

Me refiero a su oficio GAB. PRES. (O) N° 91/5105 de fecha 21 del mes en curso, mediante el cual, por encargo de S.E. el Presidente de la República, me solicita un informe acerca de los temas que la Confederación de Trabajadores del Cobre planteara a S.E., en Minuta, cuya copia usted me adjuntara.

Al respecto, a continuación tengo el agrado de referirme a cada una de las materias que la CTC ha planteado al Primer Mandatario:

1. Jubilación Anticipada

En lo que concierne a materias de orden previsional, Codelco Chile se rige exclusivamente por las normas de carácter general establecidas en la legislación vigente. De este modo, en cuanto a edad y requisitos que deben cumplir los trabajadores para acogerse a jubilación, rigen en la Empresa las disposiciones del Decreto Ley N° 3.500 de 1981. Por la razón mencionada, los contratos individuales y colectivos suscritos entre las distintas Divisiones de la Corporación y sus trabajadores y sindicatos, no contemplan ningún acuerdo especial que permita disminuir la edad para acogerse a pensión de vejez o jubilar anticipadamente por trabajos pesados.

Teniendo en consideración lo precedentemente expuesto, esta Presidencia Ejecutiva estima que el planteamiento que llevara la CTC a S.E., debe ser resuelto por la vía legislativa materia en la cual a esta Corporación no le cabe iniciativa ni injerencia.

Con todo, en caso de legislarse sobre la materia, en nuestra opinión es conveniente considerar que la calidad de vida en el trabajo y las condiciones en que éste se desarrolla en la actualidad, al menos en esta Empresa, han variado notablemente en términos favorables desde la



fecha en que se estableció la legislación de jubilación anticipada por trabajos pesados que estuvo vigente hasta los inicios de las reformas al sistema previsional. En efecto, la introducción de nuevas tecnologías, la utilización de equipamiento de seguridad avanzado, el monitoreo y medición constante de las condiciones de riesgos, unidos a los planes de control ambiental que se han ido implementando y al perfeccionamiento de los programas de salud ocupacional, permiten concluir que hay objetivamente condiciones de trabajo distintas o que dichas condiciones se han superado en muchas faenas que tradicionalmente eran considerados como de trabajos pesados o de ambiente tóxico.

La reflexión y opinión anterior es a nuestro juicio un elemento que debiera considerarse en el caso de impulsarse o desarrollarse alguna iniciativa legislativa tendiente a abordar el planteamiento de la CTC.

2. Ampliación de la Cobertura de la Ley N° 16.744

Esta es también una materia de orden general que está regulada por la legislación vigente que es común a todos los trabajadores del país, razón por la cual no compete a esta Corporación asumir iniciativas en este ámbito.

3. Estatuto de los Trabajadores del Cobre

En la actualidad las relaciones de trabajo entre la Corporación y sus trabajadores y sindicatos están regidas por la legislación laboral que es común a todos los trabajadores chilenos.

Si bien es cierto también esta es una materia legislativa de orden general cuya iniciativa no compete a Codelco, en opinión de esta Presidencia Ejecutiva no existen elementos de juicio suficientes que permitan fundamentar el establecimiento de una normativa especial, para los trabajadores y sindicatos de la Corporación, toda vez que ello significaría situar en una condición de excepción a los trabajadores del cobre con respecto al resto de los trabajadores del país.

El planteamiento de la CTC se funda, según queda de manifiesto en la Minuta, en la posibilidad de restablecer las instancias de conciliación en las fases de negociación colectiva con intervención de las autoridades gubernamentales y reducir el plazo de vigencia de los contratos colectivos situándolos en periodos de vigencia de 15 meses.

Ambos planteamientos, a nuestro juicio, se alejan de las tendencias actuales en la materia las que señalan la conveniencia de que la



3.

negociación colectiva sea un proceso que debe ser desarrollado y agotado al interior de cada empresa. Asimismo, reducir el período de vigencia de los contratos colectivos a 15 meses, en lugar de los 24 hoy vigentes, afectaría los esfuerzos de modernización, los que requieren definiciones y delineamientos estables que permanezcan por períodos de tiempo prudenciales en el campo de los compromisos de remuneraciones y beneficios. Al efecto debe tenerse presente que las Compañías de la competencia a nivel mundial negocian sus contratos colectivos a plazos más largos, tres a cinco años, lo que les permite proyectar mejor su gestión.

4. Democratización de las Relaciones Laborales

Compartimos plenamente el objetivo manifestado por la CTC en cuanto es indispensable continuar y profundizar los esfuerzos necesarios para producir un cambio en el sistema tradicional de relaciones laborales orientándolas a un esquema de colaboración como condición esencial para la modernización de la Empresa.

Las acciones e iniciativas que estamos impulsando en el campo de la capacitación para la gestión, en las distintas Divisiones, apuntan en el sentido señalado. Asimismo, el plan de profesionalización y adecuación de las funciones del área de recursos humanos busca otorgar un apoyo efectivo a la línea para la administración de los recursos humanos en la perspectiva de la cooperación.

5. Plan Habitacional

De acuerdo con los antecedentes existentes mientras se aplicaron las disposiciones y recursos derivados del DL 1519, entre 1976 y 1983, se otorgó un promedio de 646 soluciones habitacionales al año. En tanto desde 1983 a 1991 (considerando el presupuesto de este último año) el promedio anual de soluciones alcanza a 1.262.

De lo anterior es posible inferir que no necesariamente la restitución de una disposición legal, que en todo caso es una iniciativa que no corresponde a Codelco, significa por sí misma un incremento de los recursos y soluciones habitacionales que la Corporación aplica a favor de sus trabajadores.

6. Problema Contratistas

Las actividades de terceros en la Corporación se encuentran reguladas expresamente por normativas internas que buscan cautelar permanentemente los intereses de la Empresa.



En lo que se refiere a la preocupación de la CTC acerca de la existencia de contratistas en faenas propias de la Empresa, debemos puntualizar que la Corporación ha definido expresamente que no deben entregarse a terceros labores permanentes propias del giro esencial de Codelco.

7. Financiamiento del Desarrollo de Codelco Chile

Esta es una materia respecto de la cual la Corporación ha planteado a las autoridades pertinentes las necesidades de recursos económicos para llevar adelante los planes de desarrollo indispensables para mantener en términos competitivos los actuales yacimientos en explotación.

8. Capacitación del Personal e Inmueble para la Confederación

En la actualidad la Corporación en conjunto con la CTC han venido estableciendo y definiendo una serie de iniciativas tendientes a impulsar el desarrollo de la capacitación sindical de modo de contribuir a la modernización de la gestión en este ámbito y asegurar la vigencia de un esquema de relaciones laborales basadas en la colaboración y apoyo mutuo.

Estas iniciativas se han estudiado con la colaboración de organismos especializados y profesionales externos como las Universidades, CESCO, CELAH, etc., que son los que disponen de los profesionales, conocimientos y capacidades que permiten asegurar el éxito deseable para esta actividad con un eficiente uso de los recursos disponibles para tal fin.

A nuestro juicio establecer una infraestructura de una Escuela Sindical con inmueble, dotación y recursos propios puede llevar a compromisos de costos que en definitiva afecten los objetivos propios de la iniciativa tenida en vista.

La CTC, de otro lado, plantea disponer de la infraestructura física mencionada con el objeto de aprovecharla como su Sede Central en Santiago. A este respecto, creemos que este tipo de iniciativas debe ser asumida íntegramente con los recursos y bajo la responsabilidad de la Organización Sindical, la que para tales efectos dispone de los recursos que provienen de las cotizaciones de sus afiliados, sean estas ordinarias u extraordinarias, las que mediante un uso eficiente permiten, a nuestro juicio, asumir perfectamente la responsabilidad señalada.



5.

Con todo debo hacer presente a usted que en el transcurso de este año la Corporación brindó a la CTC el apoyo necesario para transferir en condiciones favorables a esta última un inmueble en el centro de Santiago (Calle Santa Lucía) para uso en los fines propios de la organización y asimismo le cedió en comodato otro inmueble, de importante dimensión, para fines de establecer una Residencia Universitaria Femenina para hijas de trabajadores.

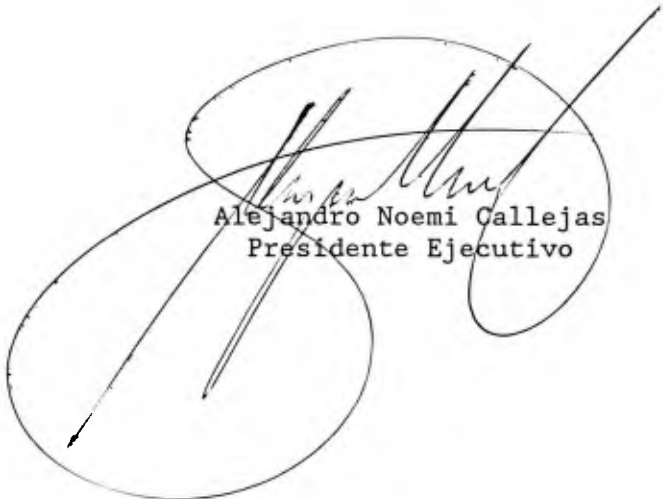
9. Proyecto alternativo de la Confederación sobre pertenencias Mineras

El planteamiento de la CTC dice relación con observaciones formuladas por la Confederación al Poder Ejecutivo en la instancias de elaboración del proyecto de ley sobre la materia, por lo que no nos caben comentarios al respecto.

10. Requerimiento a Trabajadores de la FENATS

Dice relación con una materia ajena a Codelco y que está en un ámbito que es prerrogativa del Ministerio del Interior.

Saluda atentamente a usted,



Alejandro Noemi Callejas
Presidente Ejecutivo