

Minuta planes de egreso de la División El Teniente 2013-2014

En coherencia con los principios de eficiencia, eficacia y probidad que guían el actuar de esta empresa, Codelco busca permanentemente aquellas oportunidades para ganar mayores niveles de productividad y, así, maximizar la generación de valor para el negocio en beneficio del país.

En el caso de las dotaciones de Codelco, éstas han variado en el tiempo, dependiendo de los ciclos mineros, proyectos en ejecución y de las tecnologías que se han ido introduciendo. En términos generales, Codelco ha ido reduciendo progresivamente su dotación, además de adaptar los perfiles de quienes deben ejercer las labores mineras.

Codelco ha implementado planes de retiro a partir de la década del 80, siendo una importante palanca para mantener la competitividad de la empresa. En 1990 la dotación de la compañía era de 27.421 trabajadores para una producción de 1,1 millones de toneladas de cobre fino. En 2016 la dotación fue de 18.605 para una producción de 1,7 millones de toneladas de cobre fino, es decir, significa un aumento de 42% de la producción con una dotación 32% menor.

Actualmente, no existen planes de egreso vigentes.

Para cada uno de los planes de egreso anteriores la empresa formuló un plan de negocio fundado sobre los principios de probidad, eficiencia y eficacia. Como cualquier plan de negocio, en estos se establece un monto de inversión y un retorno sobre esa inversión.

En el caso de la División El Teniente, y tal como señala la auditoría a la cual accedió radio Biobío referida a los planes de egreso de los años 2013 y 2014, estos significaron una inversión de US\$ 51 millones, monto que contempla el pago de la indemnización legal y los beneficios adicionales pactados en el plan de egreso.

Esta inversión ha permitido un ahorro de US\$ 30 millones anuales, es decir el costo se recuperó en tan solo un año y medio. Considerando que en promedio los trabajadores egresados redujeron en 10 años su estadía en la

empresa, dicho plan significará un ahorro de US\$ 201 millones (valor presente), es decir, cuatro veces la inversión inicial.

Cabe precisar que los montos establecidos en el mencionado convenio fueron pactados en las negociaciones previas al 2013 y varían dependiendo del estamento al que pertenece el trabajador, sus años de servicio y las condiciones contractualizadas. En todo caso, los promedios de los planes de egreso que estamos analizando están en torno a los US\$ 75 mil para el Rol B y los US\$ 110 mil para el Rol A. En comparación con el resto de la industria de la gran minería, los montos y las modalidades contractuales de Codelco son menores.

Existen criterios generales para los planes de egreso que son revisados por la alta administración. La presente administración no tiene planes de egreso vigentes, pero evidentemente debe respetar aquellos planes contractualizados con anterioridad, pues la ley obliga a cumplirlos. Las condiciones específicas de cada uno de ellos son negociadas en los marcos de los convenios colectivos de cada sindicato en cada división.

En otro ámbito, considerando que el informe es de carácter confidencial y que fue hecho durante la administración anterior, ignoramos a qué versión de dicho documento se refiere la pregunta específica sobre los cambios entre las versiones que usted menciona. Sin embargo, en términos generales, cualquier informe de auditoría es modificado durante su elaboración. Existen instancias normadas de revisión, observaciones y descargos que permiten mejorar la calidad del informe y ajustarlo a los hechos auditados. En algunos casos, este proceso lleva a que las conclusiones modifiquen la evaluación del riesgo identificado.

En el caso de la auditoría por la cual se pregunta, ésta concluye que “no se han identificado debilidades de control que pudiesen permitir la ocurrencia de fraudes”.