

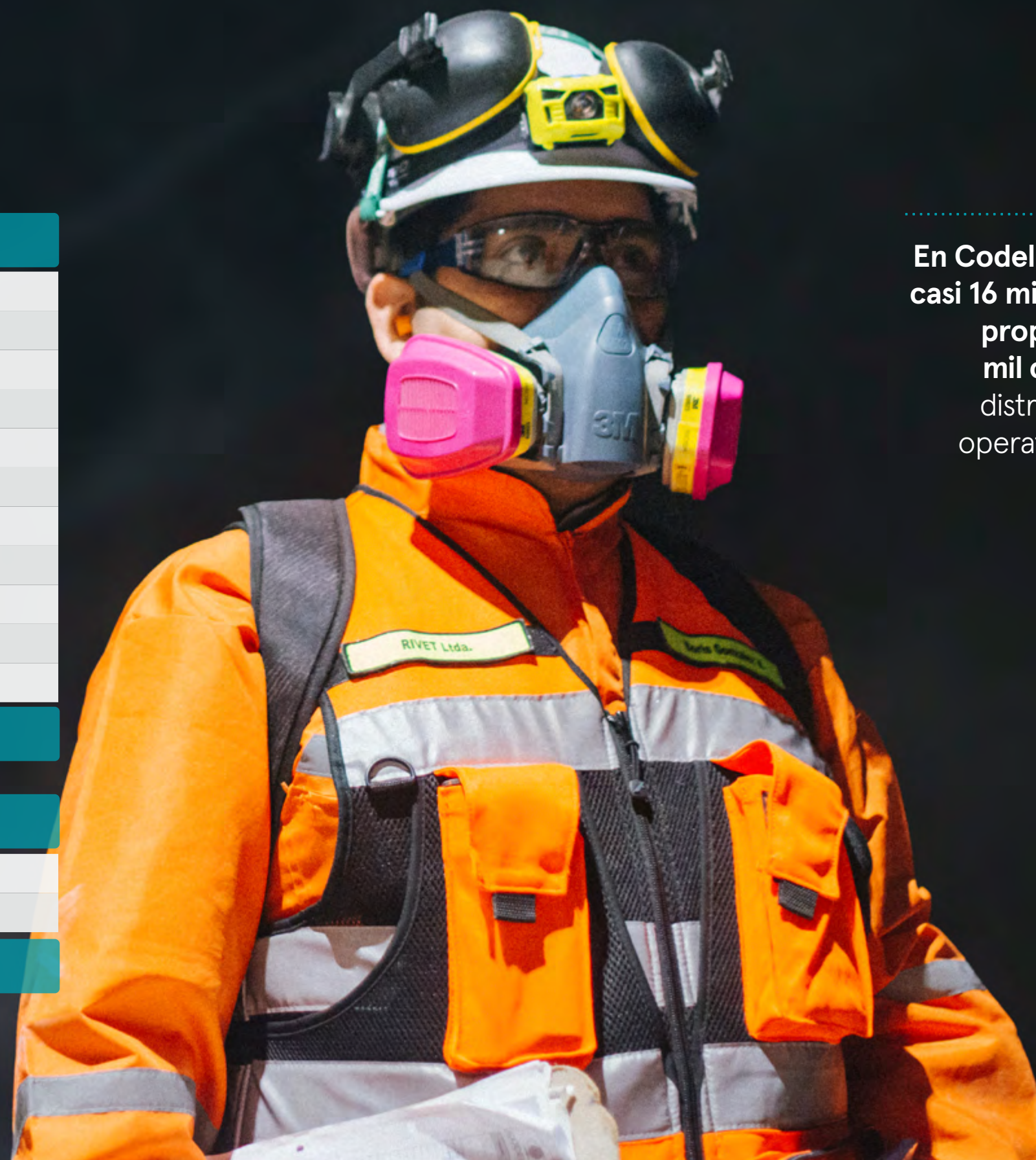


5 Personas

# Dotación propia y contratistas

## CMF 5.1

Dotación por centro de trabajo	Total
Casa Matriz	799
Operaciones Norte	163
División Andina	1.452
División Chuquicamata	3.865
División Salvador	1.468
División El Teniente	3.976
División Gabriela Mistral	507
División Ministro Hales	824
División Radomiro Tomic	1.333
División Ventanas	537
Vicepresidencia de Proyectos	749
<b>Total general</b>	<b>15.673</b>
<b>Dotación de empresas contratistas*</b>	<b>2023</b>
Trabajadores(as) de operación y servicios	21.876
Trabajadores(as) de inversión	34.085
<b>Total dotación contratistas</b>	<b>55.961</b>



En Codelco contamos con casi 16 mil trabajadores(as) propios y cerca de 56 mil colaboradores(as) distribuidos en labores operativas y de servicios

\*Incluye personas de empresas contratistas de operación y servicios, y de inversión (incluida la VP)

# Descripción de cargos

## ■ CMF 5.1

### Número de personas por cargo y centro de trabajo

#### ■ CMF 5.1.1

Centro de trabajo	Administrativos (as)	Alta gerencia	Fuerza de venta	Gerentes(as)	Jefaturas	Operarios(as)	Otros(as) profesionales	Otros(as) técnicos(as)	Total general
Casa Matriz	27	9	45	54	206	-	458	-	<b>799</b>
Operaciones Norte	28	-	-	4	33	-	98	-	<b>163</b>
División Andina	84	1	-	13	197	965	192	-	<b>1.452</b>
División Chuquicamata	363	1	-	15	534	2.446	293	213	<b>3.865</b>
División Salvador	83	1	-	10	137	1.134	103	-	<b>1.468</b>
División El Teniente	245	1	-	18	484	2.869	359	-	<b>3.976</b>
División Gabriela Mistral	29	1	-	5	93	273	106	-	<b>507</b>
División Ministro Hales	2	1	-	8	69	534	210	-	<b>824</b>
División Radomiro Tomic	25	1	-	10	122	1.045	130	-	<b>1.333</b>
División Ventanas	42	1	-	4	46	420	24	-	<b>537</b>
Vicepresidencia de Proyectos	-	1	-	11	173	-	564	-	<b>749</b>
<b>Total general</b>	<b>928</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>152</b>	<b>2.094</b>	<b>9686</b>	<b>2.537</b>	<b>213</b>	<b>15.673</b>

Daniela Riquelme IMG\_6786 copia.png



## Número de personas por centro de trabajo y sexo

■ CMF 5.1.1

Centro de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Casa Matriz	500	299	<b>799</b>
Operaciones Norte	118	45	<b>163</b>
D. Andina	1.320	132	<b>1.452</b>
D. Chuquicamata	3.282	583	<b>3.865</b>
D. Salvador	1.248	220	<b>1.468</b>
D. El Teniente	3.420	556	<b>3.976</b>
D. Gabriela Mistral	379	128	<b>507</b>
D. Ministro Hales	663	161	<b>824</b>
D. Radomiro Tomic	1.065	268	<b>1.333</b>
D. Ventanas	482	55	<b>537</b>
Vicepresidencia de Proyectos	589	160	<b>749</b>
<b>Total general</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>	<b>15.673</b>

## Número de personas por sexo y cargo

■ CMF 5.1.1

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	15	3	<b>18</b>
Gerentes(as)	126	26	<b>152</b>
Jefaturas	1.778	316	<b>2.094</b>
Operarios(as)	8.563	1.123	<b>9.686</b>
Fuerza de venta	27	18	<b>45</b>
Administrativos(as)	728	200	<b>928</b>
Auxiliares	0	0	<b>0</b>
Otros(as) profesionales	1.768	769	<b>2.537</b>
Otros(as) técnicos(as)	61	152	<b>213</b>
<b>Total</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>	<b>15.673</b>

### Dotación propia por sexo



**57,5% de las contrataciones de 2023 fueron mujeres,** lo que contribuyó a que la dotación femenina alcanzara 16,6%

## Número de personas por nacionalidad

### ■ CMF 5.1.2

Desglose por nacionalidad	Alta gerencia		Gerentes(as)		Jefaturas		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos (as)		Auxiliares		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Chilenos(as)	14	3	123	24	1762	308	8543	1090	27	18	727	197	0	0	1739	747	61	152	<b>12.996</b>	<b>2.539</b>
Peruanos(as)	0	0	2	0	4	0	4	6	0	0	0	1	0	0	7	2	0	0	<b>17</b>	<b>9</b>
Venezolanos(as)	0	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	1	0	0	10	8	0	0	<b>14</b>	<b>11</b>
Bolivianos(as)	0	0	0	0	0	1	8	11	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	<b>10</b>	<b>13</b>
Colombianos(as)	1	0	0	0	2	3	2	5	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	<b>7</b>	<b>11</b>
Argentinos(as)	0	0	0	1	3	1	3	2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	<b>9</b>	<b>7</b>
Ecuatorianos(as)	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	<b>2</b>	<b>5</b>
Españoles(as)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2	0	0	<b>4</b>	<b>2</b>
Brasileños(as)	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>4</b>	<b>1</b>
Chinos(as)	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	<b>0</b>	<b>3</b>
Italianos(as)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>1</b>
Franceses(as)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
Cubanos(as)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
Polacos(as)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
Paraguayos(as)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
Uruguayos(as)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>
Búlgaros(as)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
Británicos(as)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>126</b>	<b>26</b>	<b>1.778</b>	<b>316</b>	<b>8.563</b>	<b>1.123</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>728</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.768</b>	<b>769</b>	<b>61</b>	<b>152</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>

## Número de personas por rango de edad

### CMF 5.1.3

Desglose por rango de edad	Alta gerencia		Gerentes(as)		Jefaturas		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos (as)		Auxiliares		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 30 años	0	0	0	0	32	30	235	282	5	4	4	8	0	0	93	187	0	5	369	516
Entre 30 y 40 años	0	0	18	2	465	134	2.558	551	13	8	99	48	0	0	566	279	12	38	3.731	1.060
Entre 41 y 50 años	6	3	57	20	655	118	2.999	233	4	5	257	85	0	0	635	210	15	67	4.628	741
Entre 51 y 60 años	4	0	31	4	438	32	2.235	54	3	1	268	49	0	0	331	76	20	34	3.330	250
Entre 61 y 70 años	5	0	20	0	187	2	534	3	2	0	97	10	0	0	139	17	14	8	998	40
Más de 70 años	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0	10	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>126</b>	<b>26</b>	<b>1.778</b>	<b>316</b>	<b>8.563</b>	<b>1.123</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>728</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.768</b>	<b>769</b>	<b>61</b>	<b>152</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>

## Número de personas por antigüedad laboral

### CMF 5.1.4

Desglose por antigüedad laboral	Alta gerencia		Gerentes(as)		Jefaturas		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos (as)		Auxiliares		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 3 años	8	2	40	14	388	149	1043	828	11	5	30	42	0	0	658	455	0	9	2.178	1.504
Entre 3 y 6 años	5	0	38	5	216	47	471	59	4	0	22	8	0	0	275	81	1	4	1.032	204
Más de 6 y menos de 9 años	1	0	16	1	145	32	843	57	2	4	54	19	0	0	190	48	8	35	1.259	196
Entre 9 y 12 años	0	1	14	1	188	27	1184	80	2	1	46	11	0	0	226	61	7	25	1.667	207
Más de 12 años	1	0	18	5	841	61	5022	99	8	8	576	120	0	0	419	124	45	79	6.930	496
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>126</b>	<b>26</b>	<b>1.778</b>	<b>316</b>	<b>8.563</b>	<b>1.123</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>728</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.768</b>	<b>769</b>	<b>61</b>	<b>152</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>

## Número de personas con discapacidad

### CMF 5.1.5

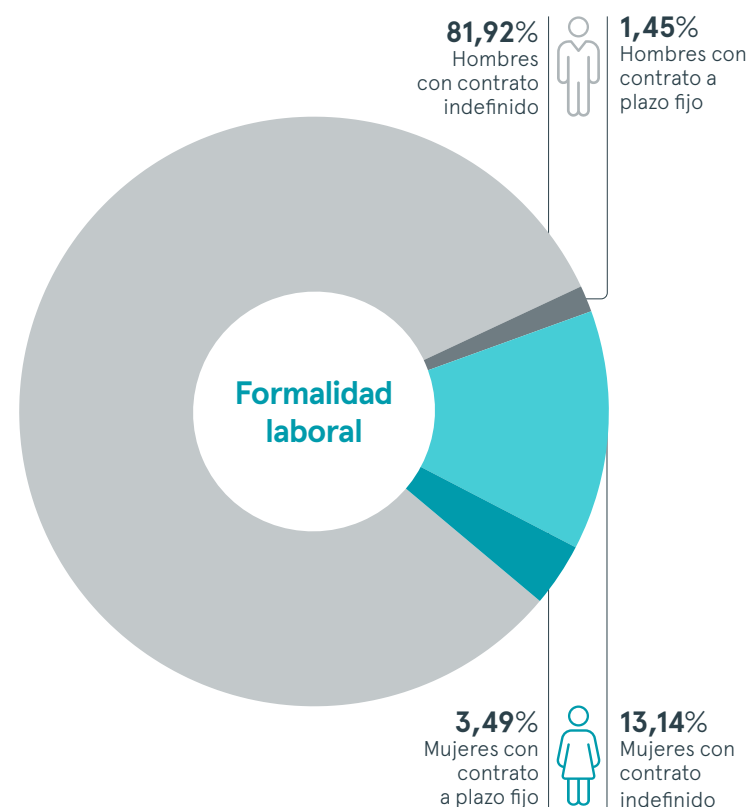
Personas con discapacidad	Alta gerencia		Gerentes(as)		Jefaturas		Operarios(as)		Fuerza de venta		Administrativos (as)		Auxiliares		Otros(as) profesionales		Otros(as) técnicos(as)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	0	0	0	0	13	2	112	4	0	0	20	3	0	0	6	3	0	0	151	12

## Formalidad laboral

### CMF 5.2

Formalidad laboral	2023		Total
	Hombres	Mujeres	
Contrato indefinido	12.839	2.060	14.899
Contrato a plazo fijo	227	547	774
<b>Total</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>	<b>15.673</b>

Formalidad laboral en hombres y mujeres



## Adaptabilidad laboral

### CMF 5.3

Adaptabilidad laboral	2023		Total
	Hombres	Mujeres	
Jornada ordinaria de trabajo	11.966	2.001	13.967
Jornada a tiempo parcial	0	0	0
Acogidos a pactos de adaptabilidad laboral por responsabilidades familiares	0	0	0
Acogidos a jornada híbrida con teletrabajo y presencial	1.100	606	1.706
<b>Total</b>	<b>13.066</b>	<b>2.607</b>	<b>15.673</b>

**1.706 personas se acogieron a jornadas híbridas con teletrabajo y presencial**



# Política de equidad de género

## ■ CMF 5.4.1

En Codelco contamos con una Política Corporativa de Diversidad e Inclusión (D&I) que fue aprobada en 2021 y una Estrategia de D&I 2020-2024. Ambas se aplican mediante un sistema de gobernanza que coordina los espacios corporativos y divisionales. La política tiene alcance sobre todos los centros de trabajo, con ocho focos:

- Fortalecer una cultura diversa e inclusiva
- Trabajar los distintos ámbitos de la D&I
- Liderar desde la alta administración, para obtener cambios sostenibles
- Fomentar la sensibilización y capacitación en estas temáticas
- Impulsar acciones que generen resultados y potencien la mejora continua
- Promover acciones positivas para el cierre de brechas
- Incluir la D&I en todos los procesos que involucren personas
- Fomentar un buen ambiente laboral

La política de equidad de género está publicada en nuestro sitio *web* corporativo y fue difundida a todo el personal de Codelco mediante canales internos.

Durante 2022 informamos una estrategia clara y aspiraciones desafiantes en esta materia, de 35% de dotación de mujeres a 2027. Para lograrlo, se definieron cuatro habilitadores claves: la atracción, desarrollo y retención, para que Codelco sea la empresa donde las mujeres de Chile quieran trabajar; impulsar y profundizar la transformación para una cultura y ambiente laboral acorde a la mayor integración de mujeres, y adecuar los centros de trabajo en cuanto a higiene e infraestructura ante el aumento de la representación femenina.

De las personas contratadas en 2023, 57,5% fueron mujeres, lo que contribuyó a que la dotación femenina alcanzara 16,6%. Nuestra meta es una tasa anual mínima de 50% y una aspiración de 35% de dotación femenina a 2027.



## Brecha salarial

### ■ CMF 5.4.2

Durante 2023 terminamos el proceso de rediseño y redefinición de los mapas de cargo, lo que nos permitirá poner el foco en la mejora de los indicadores de brecha de género, equidad interna y competitividad externa, dado que contamos con una valoración de cargos sin

sesgos, de acuerdo con una metodología de gran presencia en la industria minera. Las principales diferencias son explicadas por la participación de mujeres a nivel global en la Corporación, la antigüedad en Codelco o en el cargo, y el mérito.

Media del salario bruto por hora\* para 2023, de acuerdo con el cargo, en pesos chilenos (CLP)

Categorías laborales	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	239.795	206.054	<b>234.171</b>
Gerentes(as)	128.118	102.956	<b>123.814</b>
Jefatura	44.860	45.788	<b>44.998</b>
Operarios(as)	18.769	15.716	<b>18.542</b>
Fuerza de venta	34.315	27.206	<b>31.472</b>
Administrativos(as)	20.720	18.205	<b>20.215</b>
Otros(as) profesionales	42.515	35.826	<b>40.591</b>
Otros(as) técnicos(as)	17.891	16.658	<b>17.026</b>
<b>Total</b>	<b>27.073</b>	<b>28.894</b>	<b>27.324</b>

\* Para el cálculo de valor hora, se consideraron 180 horas mensuales de trabajo.

El ejercicio no considera a personas de los programas Graduados(as) y Aprendices ni personas con contrato temporal.

El salario bruto incluye la remuneración fija garantizada anual y un bono de incentivo anual. Ambos se presentan de manera mensualizada.

Brecha salarial media\* de acuerdo al cargo

Categorías laborales	%
Alta gerencia (vicepresidentas)	86%
Gerentas	80%
Jefas	102%
Operarias	84%
Fuerza de venta	79%
Administrativas	88%
Otras profesionales	84%
Otras técnicas	93%
<b>Total</b>	<b>107%</b>

\* La brecha se mide como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres.

**En 2023 terminamos el proceso de rediseño y redefinición de los mapas de cargo,** lo que nos permitirá mejorar de los indicadores de brecha de género

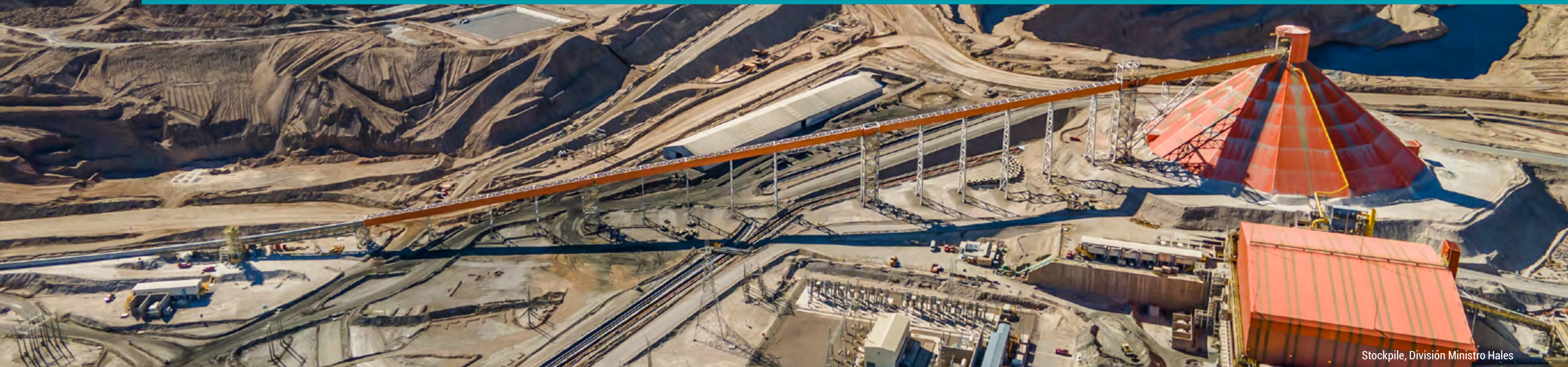
Mediana\* del salario bruto por hora para 2023, de acuerdo con el cargo, en pesos chilenos (CLP)

Categorías laborales	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	236.639	201.290	<b>228.031</b>
Gerentes(as)	127.872	101.141	<b>123.735</b>
Jefatura	41.767	43.418	<b>42.028</b>
Operarios(as)	17.455	14.164	<b>17.209</b>
Fuerza de venta	31.707	27.348	<b>29.141</b>
Administrativos(as)	21.338	18.264	<b>20.178</b>
Otros(as) profesionales	40.224	33.913	<b>38.177</b>
Otros(as) técnicos(as)	17.664	15.254	<b>15.648</b>
<b>Total</b>	<b>21.228</b>	<b>25.722</b>	<b>21.497</b>

\* La mediana se obtiene de la división del valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de las mujeres por el valor central de los datos ordenados del salario bruto por hora de los hombres, para la misma categoría de funciones.

Brecha salarial mediana de acuerdo al cargo

Categorías laborales*	%
Alta gerencia (vicepresidentas)	85%
Gerentas	79%
Jefas	104%
Operarias	81%
Fuerza de venta	86%
Administrativas	86%
Otras profesionales	84%
Otras técnicas	86%
<b>Total</b>	<b>86%</b>



Stockpile, División Ministro Hales

# Acoso laboral y sexual

## ■ CMF 5.5

Nuestras políticas corporativas contienen definiciones expresas orientadas a prevenir y detectar situaciones de acoso laboral y sexual, descritas en los siguientes documentos disponibles en la intranet de Codelco:

- Código de Conducta de Negocios
- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión
- Lineamiento Corporativo de Prevención de Conductas de Acoso Sexual, Laboral y Violencia Intrafamiliar
- Reglamentos internos de los centros de trabajo

En ellos se describen los procedimientos a seguir para denunciar situaciones de discriminación u hostigamiento.

Indicadores de acoso laboral y sexual 2023	N°
N° de denuncias de acoso laboral ante la empresa	192
N° de denuncias de acoso sexual ante la empresa	15
<b>Total general</b>	<b>207</b>

Tipo de conclusión denuncias 2023	Acoso laboral	Acoso sexual	Total
Se confirmó el acoso	4 (*)	1	<b>5</b>
Desestimada (falta de antecedentes o no se comprobó el acoso)	105	10	<b>115</b>
Investigación en curso	83	4	<b>87</b>
<b>Total general</b>	<b>192</b>	<b>15</b>	<b>207</b>

\* Corresponden a situaciones entre terceros. Codelco derivó a la empresa contratista la denuncia correspondiente, comprobándose el acoso laboral

# Seguridad laboral

## ■ CMF 5.6

En línea con nuestra Política Corporativa de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Riesgos Operacionales, nuestros esfuerzos se concentran en la generación de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos(as) nuestros(as) trabajadores(as). Por esto, hemos mantenido, en forma constante, el foco en la implementación de la Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional. Quienes trabajamos en Codelco y las personas que prestan servicios a través de empresas contratistas aplicamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), mediante el Reglamento de Seguridad y Salud Operacional. De esta manera, el SGSST cumple con lo requerido por la normativa chilena general de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744, DS 40, DS 54, DS 132, entre otros). Durante 2023 mantuvimos la certificación ISO 45.001/2018 de nuestro sistema de gestión, luego de la auditoría de seguimiento.

## Estrategia SSO

La Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional vigente fue elaborada a partir de un levantamiento de brechas y análisis de nuestro desempeño. Su objetivo es erradicar las fatalidades y enfermedades profesionales graves mediante cuatro pilares de trabajo:

- Control de riesgos críticos
- Liderazgo en terreno
- Aprendizaje
- Cultura de excelencia

Al implementarla, nos enfocamos en la gestión de controles críticos para evitar fatalidades y enfermedades profesionales graves, a través de un liderazgo constante, que asegure la continua aplicación de las inspecciones en terreno. Para prevenir accidentes con pérdidas de vidas humanas, es clave la función de los(as) líderes en modelar conductas y verificar la efectividad de los controles diseñados. Para esto, hemos desplegado, de acuerdo con el sistema de gestión, diferentes rutinas que permiten materializar este propósito. Además, mantenemos una campaña comunicacional constante, orientada a difundir los riesgos críticos más relevantes.

## Accidentes laborales

En 2023 lamentamos el fallecimiento de los trabajadores contratistas Frank Olguín (Q.E.P.D) y Osvaldo Bustamante (Q.E.P.D), quienes prestaban servicios en División El Teniente y la Vicepresidencia de Proyectos (Andes Norte), respectivamente. Ambos accidentes relevan la importancia de fortalecer aún más la estrategia de salud y seguridad, incrementar los controles preventivos y robustecer su cumplimiento, para eliminar los riesgos de fatalidad.

En 2023, logramos alcanzar los valores más bajos en la tasa de frecuencia (0,50) y la tasa de gravedad (119) que se tengan registrados en Codelco.

Trabajadores(as) directos(as)	2023	Trabajadores(as) contratistas	2023
Tasa de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores(as) contratados(as)	0,347	Tasa de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores(as) contratados(as)	Sin información
Tasa de accidentabilidad	0,084	Tasa de accidentabilidad	0,094
Tasa de fatalidad	0,00	Tasa de fatalidad	2,68
Promedio de días perdidos por accidentes	93	Promedio de días perdidos por accidentes	54,3

- **Tasa de accidentabilidad:** número de accidentes por cada 100 trabajadores(as)
- **Tasa de fatalidad:** número de accidentes fatales cada 100 mil trabajadores (as)
- **Tasa de enfermedades profesionales:** número de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores (as)
- **Promedio de días perdidos por accidente:** días perdidos por accidente dividido por número de accidentes de trabajo

**En 2023, logramos alcanzar los valores más bajos en la tasa de frecuencia (0,50) y la tasa de gravedad (119) que se tengan registrados en Codelco**

# Política de permiso postnatal

## ■ CMF 5.7

En línea con la Política de Diversidad e Inclusión, contamos con diversas medidas de conciliación de la vida laboral y personal para los(as) trabajadores(as), entre las cuales se encuentra la extensión del permiso postnatal, tanto para el padre como la madre. Este beneficio se entrega según las necesidades y prácticas vigentes en cada centro de trabajo.

### Porcentaje de personas por sexo que usaron permisos de postnatal

Cargo	Hombres con derecho a postnatal	Hombres que usaron postnatal	% de hombres que usaron postnatal	Mujeres con derecho a postnatal	Mujeres que usaron postnatal	% de mujeres que usaron postnatal
Alta gerencia	0	0	-	0	0	-
Gerentes(as)	3	3	100%	0	0	-
Jefaturas	26	26	100%	12	12	100%
Operarios(as)	102	102	100%	31	31	100%
Fuerza de venta	1	1	100%	1	1	100%
Administrativos(as)	4	4	100%	3	3	100%
Auxiliares	0	0	-	0	0	-
Otros(as) profesionales	33	33	100%	37	37	100%
Otros(as) técnicos(as)	1	1	100%	3	3	100%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

**Durante 2023, la totalidad de hombres y mujeres que contaban con derecho a postnatal utilizaron el beneficio**

### Promedio de días utilizados durante el año para postnatal, según la categoría laboral

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0,0	0,0	<b>0,0</b>
Gerentes(as)	7,0	0,0	<b>7,0</b>
Jefaturas*	7,1	88,8	<b>32,9</b>
Operarios(as)	6,6	112,7	<b>31,3</b>
Fuerza de venta	1,0	145,0	<b>73</b>
Administrativos(as)	4,8	104,0	<b>47,3</b>
Auxiliares	0,0	0,0	<b>0,0</b>
Otros(as) profesionales	8,7	129,6	<b>72,6</b>
Otros(as) técnicos(as)*	23,0	152,7	<b>120,3</b>
<b>Total</b>	<b>7,1</b>	<b>118,0</b>	<b>44,7</b>

### Cantidad de trabajadores(as) que regresaron del postnatal a sus funciones dentro de la organización

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0	0	<b>0</b>
Gerentes(as)	3	0	<b>3</b>
Jefaturas	26	9	<b>35</b>
Operarios(as)	101	17	<b>118</b>
Fuerza de venta	1	1	<b>2</b>
Administrativos(as)	4	3	<b>7</b>
Auxiliares	0	0	<b>0</b>
Otros(as) profesionales	33	26	<b>59</b>
Otros(as) técnicos(as)	1	2	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>58</b>	<b>277</b>

\*En 2023 hubo dos casos de permiso postnatal parental traspasado por trabajadores. Primer caso: 23 días a un trabajador que ocupa el cargo otros técnicos; y el segundo caso: 7 días a un trabajador que ocupa el cargo de jefatura.

# Políticas de capacitación

## ■ CMF 5.8

### Formación en cifras

#### ■ CMF 5.8.I y 5.8.II

Capacitación y desarrollo	2023
Número total de horas de capacitación y desarrollo a trabajadores(as)	831.298 horas
Número de trabajadores(as) que recibieron capacitación	13.804 personas
Número de trabajadores(as) que recibieron capacitación	11.319
Número de trabajadores(as) que recibieron capacitación	2.485
Porcentaje de capacitados(as) respecto a la dotación	88,08%
<b>Monto total gastado en capacitación y desarrollo a colaboradores(as)</b>	<b>US\$ 10.599.226*</b>

\*Con tipo de cambio promedio de 839,23, esta cifra equivale a 8.895 millones de pesos chilenos

### Formación en cifras

#### ■ CMF 5.8.III

Cargo	Hombres	Mujeres	Promedio
Alta gerencia	25,42	14,5	<b>23,60</b>
Gerentes(as)	33,57	47,99	<b>35,91</b>
Jefatura	29,04	35,27	<b>30,01</b>
Operarios(as)	42,69	317,88	<b>79,94</b>
Administrativos(as)	21,69	169,91	<b>55,45</b>
Fuerza de venta	17,46	24,43	<b>20,18</b>
Otros(as) profesionales	28,57	38,8	<b>31,61</b>
Otros(as) técnicos(as)	1,71	6,53	<b>5,23</b>

### Materias que abordan las capacitaciones

#### ■ CMF 5.8.IV

Cursos y capacitaciones de seguridad y salud ocupacional, operación minera, excelencia operacional, liderazgo, control de riesgos, transformación digital, abastecimiento.

**Casi \$ 8.900 millones** se destinaron en 2023 a la **capacitación y desarrollo** de nuestros(as) trabajadores(as)



## Características de los aportes a la salud de los trabajadores(as)

### ■ CMF 5.8.V.A

#### Beneficio de salud de mercado

Aporte en UF, según acuerdos por división y composición familiar, para financiar un mejor plan de Isapre y/o un seguro complementario. Beneficios adicionales según división.



Trabajador(a) tiene previsión de mercado con contrato indefinido



N° de beneficiados(as) 2023  
**7.621**

#### Beneficio de salud sistema cerrado (otros)

Acceso a plan de salud en Isapre de Codelco con coberturas entre 70% y 90% para el o la titular y sus cargas, a expensas del 7% de la cotización legal, más un seguro complementario.



Trabajador(a) con previsión en Isalud (Isapre de Codelco) con contrato indefinido



N° de beneficiados(as) 2023  
**788**

#### Beneficio de salud sistema cerrado (tradicional)

Salud total sin topes ni restricciones y con medicamentos para el o la titular y sus cargas a expensas del 7% de la cotización legal.



Trabajador(a) con previsión en Isalud (Isapre de Codelco) con contrato indefinido



N° de beneficiados(as) 2023  
**6.368**

#### Beneficio de salud pasivo

Por período específico (dependiendo de lo pactado): salud total sin topes ni restricciones, con medicamentos, para el o la titular y sus cargas a expensas del 7% o precio convenido. Luego, se mantienen en planes en Isalud al 7% de la cotización legal, en relación a la pensión con coberturas y topes.



Para extrabajadores(as) con previsión Isalud



N° de beneficiados(as) 2023  
**10.271**

Ambos beneficios son deficitarios. Es decir, Codelco cubre la diferencia entre lo recaudado por la cotización y el gasto en que incurren los(as) extrabajadores(as).

## Características de los aportes a la educación

### ■ CMF 5.8.V.B

#### Becas para hijos(as) de trabajadores(as) en edad preescolar, escolar y superior

Codelco entrega diferentes importes de becas educativas a trabajadores(as), dependiendo de lo que establezcan los distintos instrumentos colectivos de cada centro de trabajo y del nivel de educación al que pertenezca su hijo(a), incluyendo preescolar, *kinder*, educación básica, educación media, educación superior en centro de formación técnica, instituto profesional y/o universidad. En 2023, el promedio del beneficio otorgado fue de \$1.209.963.



Trabajadores(as) con contrato indefinido



N° de beneficiados(as) 2023  
**12.684**

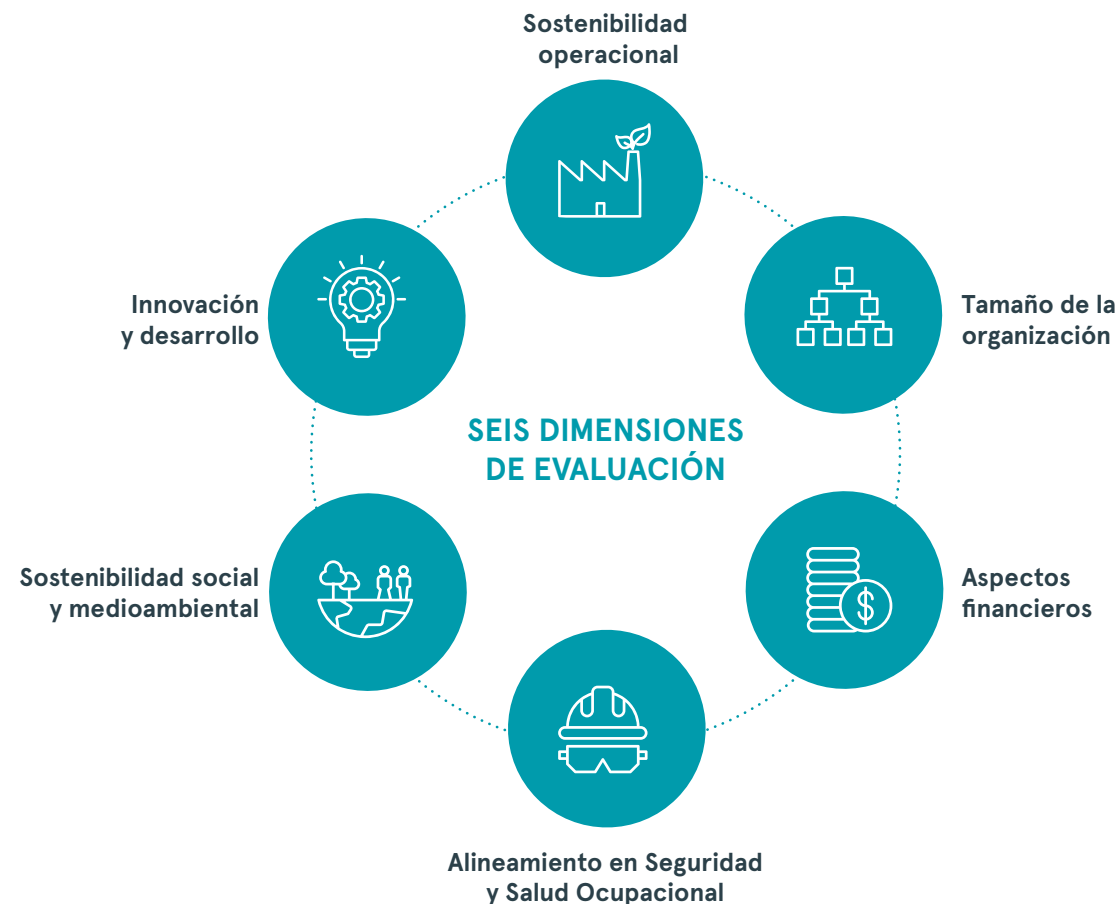


# Nuestra política para contratistas y subcontratistas

## ■ CMF 5.9

En Codelco desarrollamos nuestro negocio mediante relaciones colaborativas con diversas empresas que proveen bienes y servicios, a través de su capital humano, conocimiento y experiencia. Con respecto a las exigencias para ser proveedor de Codelco, en nuestra política contractual definimos que nuestra

expectativa es un estricto cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, tanto para estándares nacionales como internacionales. Así, la inscripción en el registro de proveedores considera validaciones de fuentes en línea y revisión documental que permite que las empresas se evalúen en seis dimensiones:



Contamos con una política contractual que se basa en los valores de la Corporación y establece, a su vez, una política de contratistas. A través de éstas, se fomenta buscar sinergias y maximizar el valor que cada parte agrega a la otra, con vínculos de confianza, responsabilidad compartida frente a los riesgos, complementariedad para la reducción de costos y alineamiento de intereses.

Asimismo, se enfatiza en la ética de negocios en función de los principios de:

- Respeto y valoración de las personas y el medioambiente
- Probidad y transparencia en los negocios
- Confianza orientada hacia el éxito conjunto
- Excelencia operacional para alcanzar altos estándares
- Productividad en función de reducción de riesgos y equilibrio de costos

Además, en las Bases Administrativas Generales se establecen las consideraciones sobre la relación contractual de Codelco con las empresas a contratar y los temas laborales cuando aplican (anexo laboral).

Por último, contamos con una Política Corporativa de Fiscalización y Pago por Subrogación a Trabajadores(as) de Empresas Contratistas y Subcontratistas.

