



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
CONSTRUCTORA GARDILCIC
2016

INDICE

Carta del Gerente General	3
I.-Reseña de la Empresa	4
II.- Filosofía Corporativa	6
III.- Acciones con los Trabajadores y la Comunidad	7
IV.- Actividades Sociales año 2016	11
V.- Seguridad y Salud Ocupacional	25
VI.- Medio Ambiente	36
VII.- Prácticas Laborales	41
VIII.- Derechos Humanos.....	42
IX.- Anticorrupción: Código de Ética.....	42
X.- Conclusiones y Desafíos.....	43

CARTA GERENTE GENERAL

La gestión orientada al bienestar de los trabajadores y sus familias, medioambiente y calidad ha sido parte importante del accionar de Constructora Gardilcic durante estos 32 años de historia.

Ser una empresa socialmente responsable en un mundo empresarial moderno y competitivo nos ha permitido lograr la confianza de destacadas compañías del sector minero, energético e industrial. Nos hemos transformado en un referente en las ciudades en las cuales nos hemos instalado a desarrollar nuestros proyectos, por mantener relaciones de compromiso con la comunidad, preocuparnos del entorno, y desarrollar actividades que van más allá de los lineamientos productivos.

Es por esto que orgullosos, destacamos como **“Gran Hito 2016”** que en el Marco de la Semana de la Construcción realizada el 5 de mayo de 2016, Constructora Gardilcic fue distinguida con el premio **“Empresa Sostenible 2016, categoría Gran Empresa”**, otorgada por la Cámara Chilena de la Construcción. La ceremonia contó con la presencia de la Presidenta de la República, el Presidente de la Cámara Chilena de la Construcción, ministros de estado y autoridades, empresas socias de la Cámara, directores, gerentes y jefaturas de Constructora Gardilcic.

El premio fue entregado por la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet junto con el Presidente de la Cámara de la Construcción Sr. Jorge Mas, a nuestro presidente y fundador Sr. Raúl Gardilcic Rimassa y a la Sra. Chantal Gardilcic Venandy, Gerenta de Administración, Finanzas y Recursos Humanos.

Este premio buscó destacar la labor de todos los colaboradores en las gestiones relacionadas con Responsabilidad Social Empresarial, interacción con el entorno de la empresa, la fluidez con sus trabajadores, prevención de riesgos, medidas medioambientales y la buena relación entre todos los ámbitos que influyen, entre otros factores.

En lo que a Seguridad respecta, la empresa fue reconocida el mismo año con la **Distinción Cuatro Estrellas en el Cuadro de Honor en Seguridad y Salud en el Trabajo Cámara Chilena de la Construcción**, cumpliendo Constructora Gardilcic con destacadas bajas tasas de siniestralidad por incapacidad laboral temporal, índice de accidentabilidad, enfermedades profesionales.

Además, recibimos reconocimiento de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) por el cumplimiento de 815 días y 1.720.000 horas sin accidentes con tiempo perdido en División Teniente.

Nuestra empresa, desde el año 2015 es miembro del Pacto Global de Naciones Unidas en la cual establecimos el compromiso de cumplir con los Principios del Pacto Global que son: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Finalmente, y en razón de nuestra visión, nuestro compromiso es seguir trabajando en ser un referente, no solo de excelencia en construcción subterránea y de superficie, infraestructura y energía, sino que también, en nuestro compromiso con la seguridad, con los colaboradores, sus familias y la comunidad.

Rodrigo González Miranda - Gerente General

I.- RESEÑA DE LA EMPRESA

Constructora Gardilcic nace en 1984 gracias al emprendimiento y visión de su socio fundador, Sr. Raúl Gardilcic Rimassa. En sus comienzos, la empresa se aboca a la ejecución de obras de ingeniería, con especial énfasis en los sectores mineros, energéticos e industriales, otorgándole un especial énfasis al valor de la transparencia y a la permanente creación de tradiciones, que se traducen en un estilo propio de hacer negocios.

Constructora Gardilcic cubre toda la gama de trabajos subterráneos, desde la excavación de grandes cavernas, túneles de variadas secciones, rampas, desarrollos verticales, obras civiles y montajes subterráneos.

Cuenta con equipos de perforación electrohidráulicos, cargadores y camiones de bajo perfil, fortificación automatizada en una amplia variedad de pernos, hormigón proyectado, e inyección en rocas.

Debido a la creciente necesidad de esta especialidad en Chile, Constructora Gardilcic ha desarrollado montajes y obras civiles, logrando importantes resultados.

La empresa ha participado en varios proyectos, individualmente y en consorcio, para diferentes mandantes tanto públicos como privados.

En montajes, los trabajos desarrollados incluyen plantas de extracción por solventes, edificios de electro-obtención, montajes de centrales hidroeléctricas y termo-eléctricas, montajes en obras hidráulicas, montajes subterráneos y montajes electromecánicos.

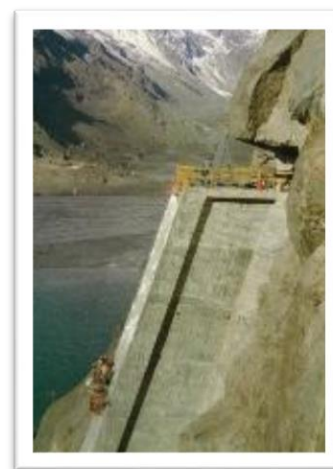
En el área de Obras Civiles, destacan plantas de extracción por solventes, edificios de electro-obtención, aducciones, bocatomas, obras hidráulicas, centrales hidroeléctricas, caminos, urbanizaciones, hormigones subterráneos y obras para plate feeder.

Complementando el trabajo en la empresa minera, Constructora Gardilcic ha desarrollado también Movimiento de Tierras.

Se destacan los siguientes logros:

Trabajos en superficie

- Excavaciones en terreno común: 6.880.631 m³
- Excavaciones en roca: 377.506 m³
- Rellenos compactados: 8.855.000 m³
- Construcción de caminos, (hormigón): 91.261 m³
- Construcción de tranques
- Construcción de pozas de evaporación solar
- Construcción de pilas de lixiviación
- Construcción de canales
- Montaje Turbinas Hidráulicas 4 c/u
- Montaje Turbinas Térmicas 7 c/u



Trabajos en minería subterránea

- Desarrollos horizontales: 421.253 metro lineal de túnel.
- Desarrollo Horizontales: 1.588.164 m³ Equivalente a 105.878 ml túnel.
- Total Túneles excavados 527.131 ml túnel.
- Cavernas: 169.855 m³.
- Desarrollos verticales: 33.765 m
- Puntos de extracción: 1.358 unidades
- Puntos de Vaciado: 72 unidades
- Hormigón: 55.342 m³
- Pernos: 1.270.195 unidades
- Malla: 1.171.730 m²
- Carpeta de rodado: 73.871 m
- Producción de mineral: 8.381.924 Ton.



Hoy, con 32 años de trayectoria en el rubro, Constructora Gardilic es reconocida en todo Chile por sus altos estándares de seguridad, respeto al medioambiente y de calidad de sus obras. Es así como en el año 2007, se decide ampliar el ámbito del negocio y entrar fuertemente al rubro energético, para ello se forma el área de energía, con la cual se potencia la organización, participando en proyectos de montaje de turbinas, plantas de biomasa, plantas de manejo de carbón y repotenciación de turbinas, bajo diversas modalidades de contrato, incluidos los del tipo EPC.

La empresa combina los valores de la tradición con las exigencias del mundo empresarial moderno y competitivo, al mismo tiempo, se distingue por su innovadora y rigurosa gestión de los recursos humanos, y también por su responsabilidad social.

Los principios que rigen nuestro actuar se traducen en permanentes prácticas, a saber:

- Cumplimiento integral con los trabajos en plazos, presupuesto, calidad, seguridad, y normas de protección al medio ambiente.
- Innovación permanente en tecnología y mejoras en productividad.
- Respeto y compromiso con nuestro personal.
- Creación de valor a nuestro negocio y el de nuestros clientes.

Creemos que la sustentabilidad de nuestro trabajo no sólo se relaciona con el entorno, sino también con las personas que hacen posible la realización de cada uno de nuestros desafíos.

En el futuro, ampliaremos los horizontes para buscar iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar de otras personas y comunidades, para ampliar el alcance e impacto de nuestro compromiso social.

La protección del medio ambiente es para Gardilcic un imperativo ético. Por ello hemos asumido los desafíos que implica trabajar cuidando nuestro entorno y así darle sustentabilidad a nuestro trabajo, permitiendo el bienestar de las futuras generaciones.

En base a esta convicción es que nuestro trabajo se desarrolla conforme a las normas fijadas por la autoridad, las que son cumplidas en forma rigurosa.



II.- FILOSOFÍA CORPORATIVA

VISIÓN

Ser un referente de excelencia en la construcción subterránea y de superficie, infraestructura y energía.



VALORES

Seguridad, cuidamos y protegemos la vida.

Respeto, aceptamos y valoramos a las personas con sus diferencias.

Innovación, incorporamos permanentemente nuevas tecnologías y mejoras en nuestros procesos.

Alianza, construimos relaciones de largo plazo.

MISIÓN

Construir...

Confianza, manteniendo los más altos estándares de calidad en nuestros procesos de producción respetando plazos con nuestros clientes.

Seguridad, promoviendo una cultura preventiva con nuestros trabajadores.

Innovación, incorporando nuevas tecnologías en nuestros procesos de producción.

Calidad de Vida, preocupándonos del bienestar de nuestros trabajadores y sus familias.

III.- ACCIONES CON LOS TRABAJADORES Y LA COMUNIDAD

Para el año 2016 la Gerencia de Recursos Humanos, siempre sustentada en los principios y valores corporativos, en la búsqueda de garantizar el bienestar del trabajador, a través de la orientación y capacitación permanente y el desarrollo de profesionales integrales, se propone dos grandes objetivos:

- Establecer Relaciones Laborales que permitan asegurar el servicio a nuestros clientes y las mejores condiciones para nuestro personal.
- Asegurar la creación de valor, tanto interna como para nuestros clientes.

Es por ello, que parte del trabajo 2016 se enfoca en mejorar los factores psicosociales y de salud de los trabajadores, continuar desarrollando el Plan Vida Sana, a través de diversas acciones que involucren al trabajadores y sus grupos familiares.

Nos interesa minimizar el riesgo de interrupción de trabajos, manteniendo una relación permanente con Sindicatos, así como también concretando un liderazgo efectivo visible en los lugares de trabajo, permitiendo generar medidas de mejora.

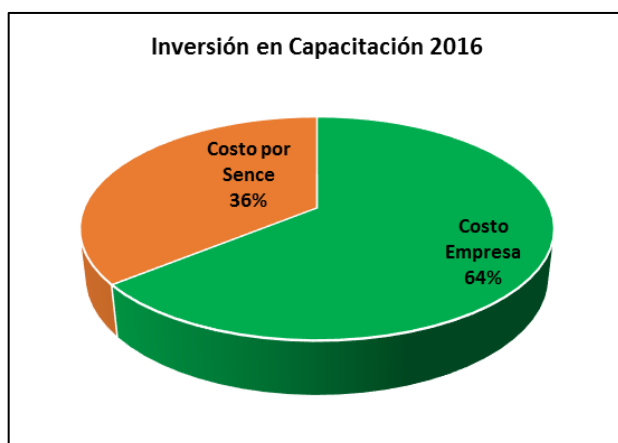
Capacitación de trabajadores 2016

Durante el año 2016 se realizaron 47 cursos de capacitación con organismos externos (OTEC), inscribiéndose a 583 trabajadores con un total de 5.532 horas de capacitación.

Cursos	47
Participantes	583
Total de horas	5.532

- **Inversión**

La inversión en capacitación alcanzó en 2016 la cifra de \$36.551.800, de los cuales el costo directo alcanzó la cifra de \$23.447.800 y \$13.104.000 corresponden al costo por Sence, el cual representó el 36%, del total invertido.



Inversión Total	\$36.551.800
Costo Empresa	\$23.447.800
Costo SENCE	\$13.104.000

- Inversión en capacitación por Obras**

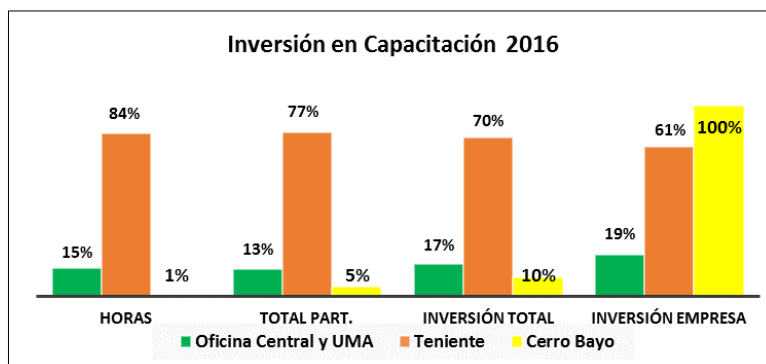
OBRA	Horas	Total Part.	Inversión Total	Inversión Empresa
Oficina Central y	744	68	\$5.508.800	\$4.406.800
Andina	488	62	\$1.617.058	\$1.017.058
Teniente	4.260	428	\$25.775.942	\$14.373.942
Cerro Bayo	40	25	\$3.650.000	\$3.650.000
TOTAL	5.532	583	\$36.551.800	\$23.447.800

Las Obras de Teniente representaron el 71% de la inversión total en capacitación y un 61% en cuanto a la inversión empresa.

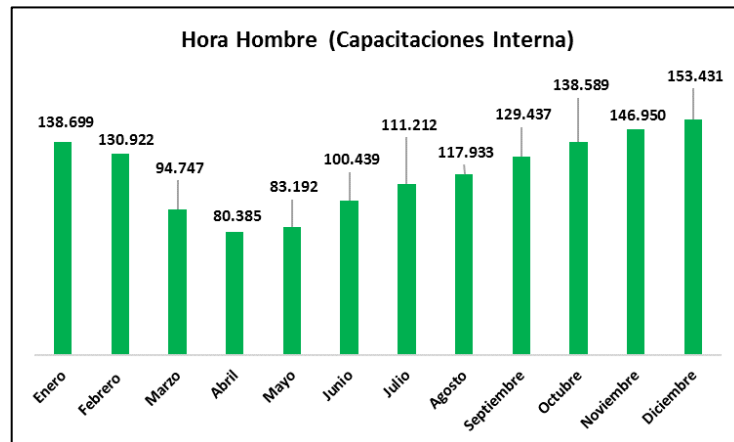
Por su parte, Oficina Central y UMA representaron el 15% de la inversión total en capacitación y un 19% en lo que respecta inversión empresa.

Por otro lado, Andina representa el 4% de la inversión total en capacitación y un 4% respecto de la inversión empresa. Cerro Bayo representó el 10% de la Inversión Total, y un 100% en lo que respecta inversión empresa.

Respecto del número de horas de capacitación Teniente representó el 84% y el 15% en Oficina Central y UMA y 1% Cerro Bayo. Finalmente, los participantes de Obras Teniente representan un 77% y Oficina Central y UMA un 13%, Andina 9% Cerro Bayo 5%.



En relación a las capacitaciones internas, a continuación, se representan mensualmente:

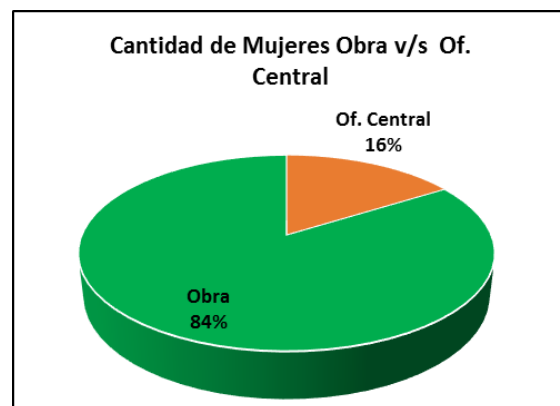


Principales antecedentes demográficos de trabajadores Constructora Gardilic

- **Dotación por Sexo**

La dotación total de la empresa está conformada por 31 mujeres y 855 hombres quienes representan un 3,5% y un 96,5% respectivamente de la dotación total.

Cabe relevante señalar que con el pasar de los años, la empresa ha incrementado la participación femenina principalmente en sus faenas en diversas áreas que componen los contratos.

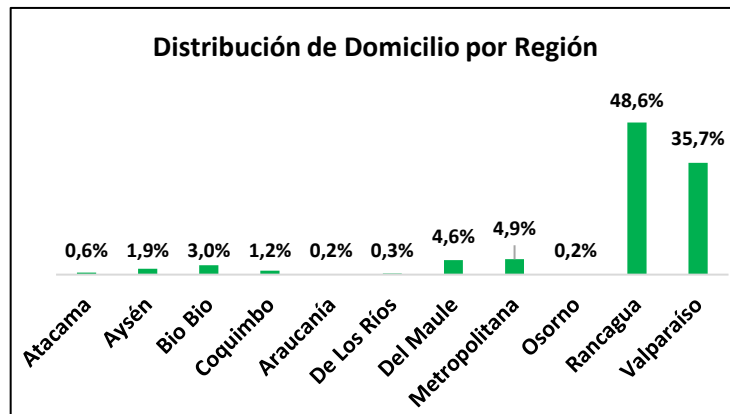


- **Domicilio**

El año 2016, Constructora Gardilic contó con una dotación total promedio de 1216 colaboradores.

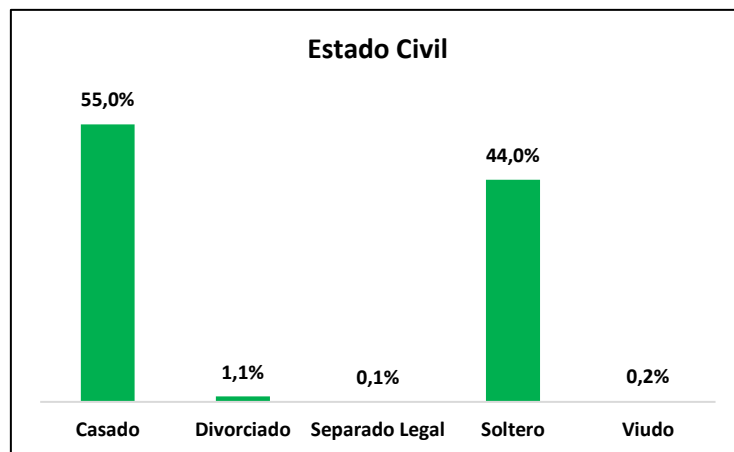
El aporte de la empresa al mercado laboral de la región donde desarrolla su principal actividad el año informado fue de un 34% (Los Andes – Rancagua – Coyhaique).

En relación a las estadísticas regionales, el 48,6% se encuentra concentrado en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins; el 35,7% pertenece a la Región de Valparaíso.



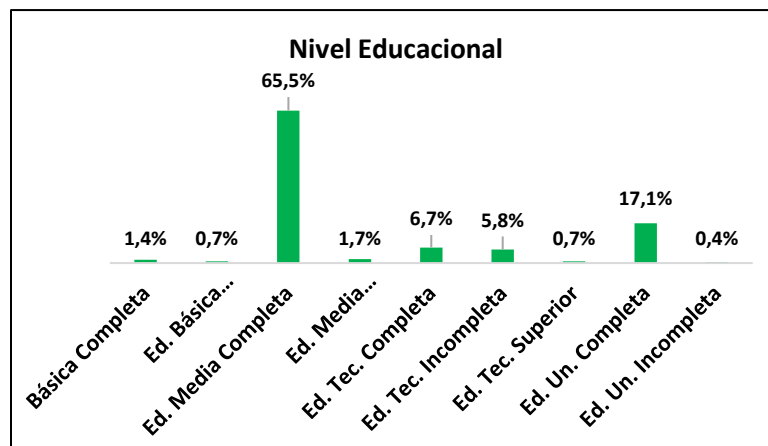
- **Estado Civil**

El 55% de los trabajadores es casado. El 44 % son solteros y el 1% separado.



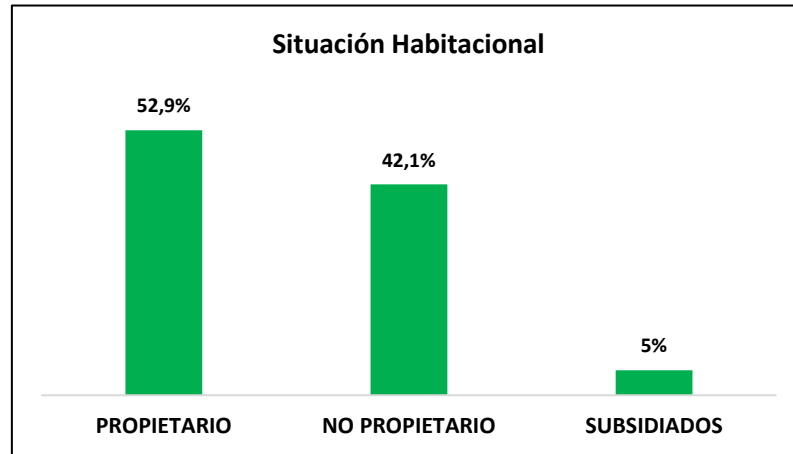
- **Nivel educacional**

El 65% de los trabajadores posee educación media completa, un 6,7 % tiene enseñanza media completa a nivel técnico, un 0,7% son técnicos de nivel superior, un 17,1% tienen enseñanza universitaria completa. Sólo un 1,4% tiene enseñanza básica completa.



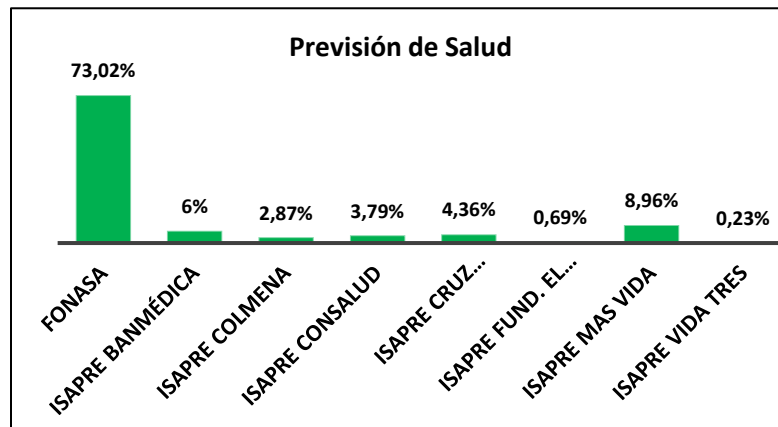
- **Situación Habitacional**

En relación a la situación habitacional de los trabajadores, el 52,9% son propietarios; el 42,1% no cuenta con vivienda propia; y el 5% se ha adjudicado un subsidio, encontrándose en alguna etapa del proceso de hacer uso de este beneficio.



- **Previsión de Salud**

El 73% de los trabajadores se encuentra afiliado a Fonasa y el 27% restante a Isapre.



IV. ACTIVIDADES SOCIALES AÑO 2016

INTRODUCCION

Desde el año 2013 Constructora Gardilcic enmarca cuatro grandes áreas del ámbito social: salud, vivienda, educación y deporte, recreación y cultura en el Plan Vida Sana, lo que permite interiorizar los pilares del bienestar global, a través del concepto de Calidad de Vida como un valor corporativo, siendo un pilar aún más fuerte de nuestra gestión.



Todo esto, en razón de la historia de la organización, que procura un desarrollo sustentable y no solo se ocupa de cumplir con lo que se encuentra reglamentado, interiorizando el bienestar global enfocándose en el trabajador, su familia y la comunidad.

AREA SALUD

- **Operativo Vacunación Contra la Influenza.**



Constructora Gardilcic, en su constante compromiso con los trabajadores, cada año realiza esta importante campaña gratuita, la cual tiene principalmente un objetivo preventivo, siendo el fin último educar a los trabajadores en relación a la importancia de prevenir enfermedades.

Durante los meses de abril y mayo del año 2016 se realizó el operativo de vacunación contra la Influenza en Megasalud en Rancagua y Santiago con un stock de 100 dosis.

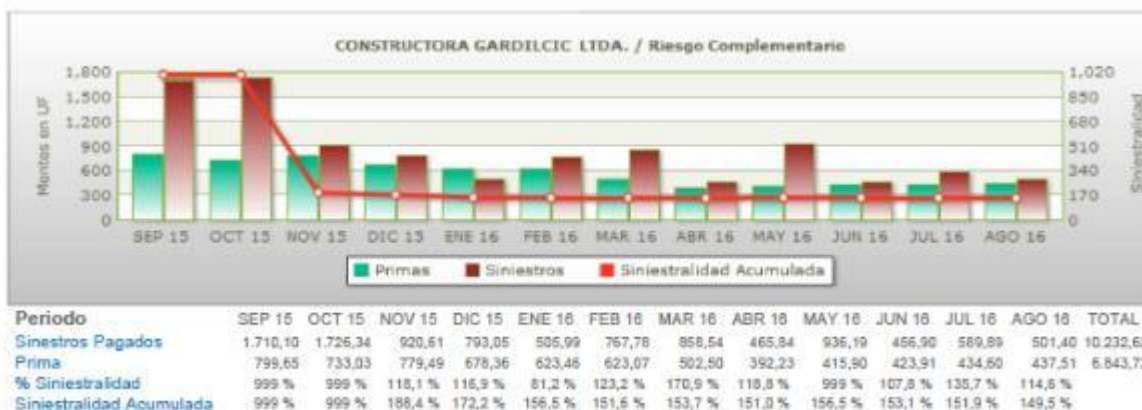
- **Seguro de Accidentes Personales y Complementario de Salud**

La empresa otorga un seguro de accidentes personales, por muerte accidental e incapacidad permanente a sus trabajadores, cubriendo las 24 horas del día y todos los días del año, siendo su costo no imputable al trabajador.

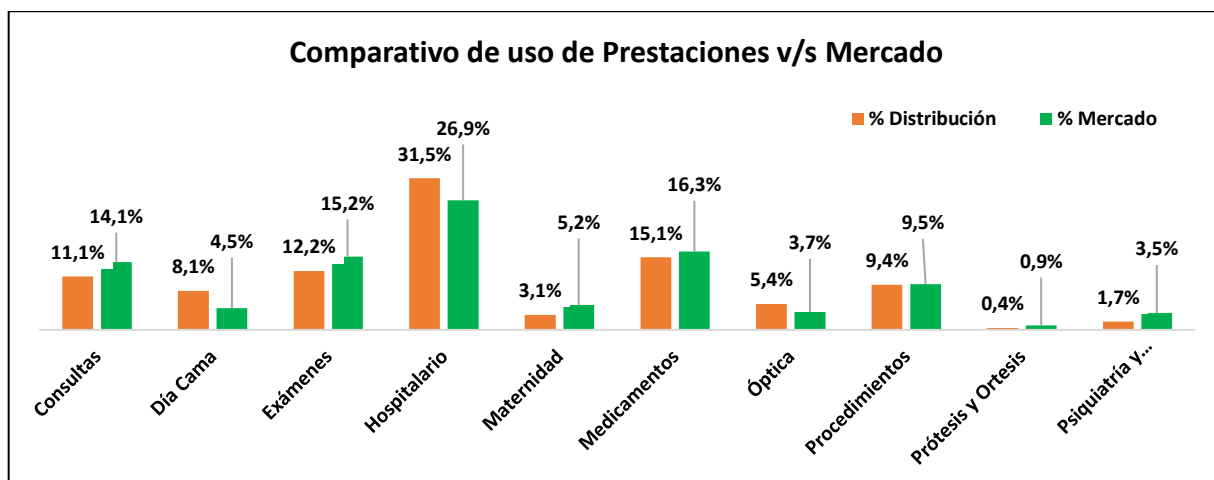
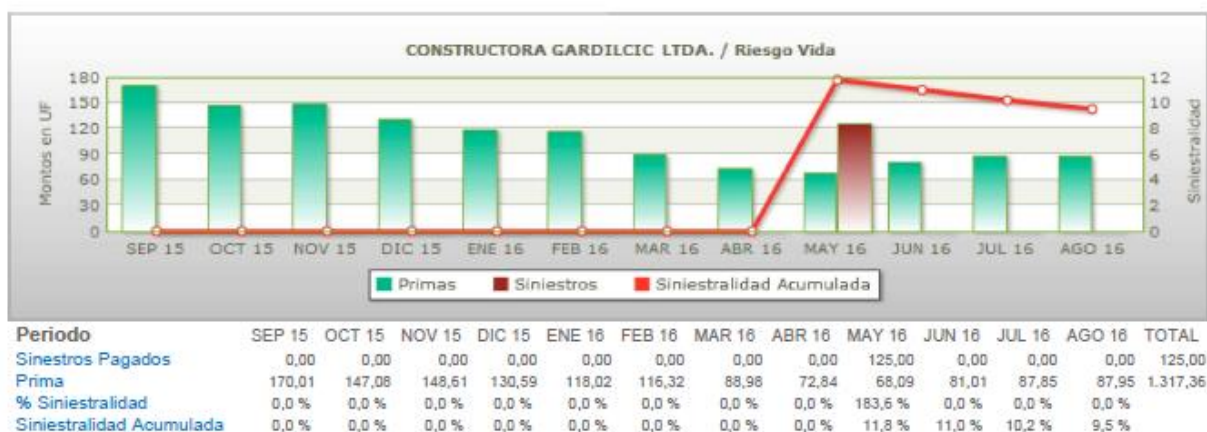
Además, otorga un seguro complementario de salud y dental para el trabajador y sus cargas familiares, sin costo adicional a cargo del trabajador, siendo las condiciones de cobertura estipuladas en la póliza vigente de cada período.

Durante el año 2016, la inversión promedio mensual fue de \$25.934.784.-

En el gráfico abajo expuesto podemos observar la evolución de la siniestralidad de los últimos 12 meses por riesgo; el total de los siniestros pagados en el periodo fue de 10.232,62 U.F; en relación a la siniestralidad acumulada fue en promedio de 149,5%.



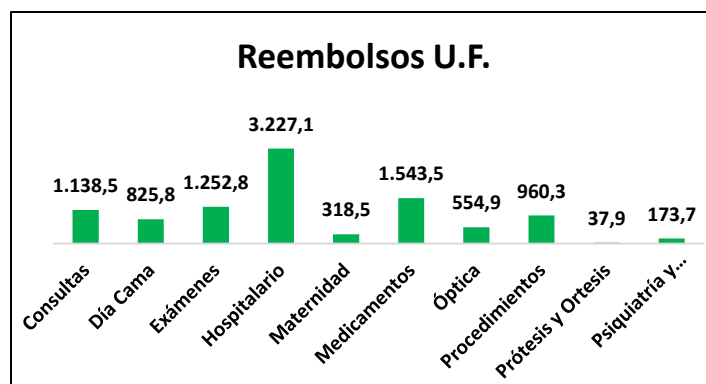
En relación al riesgo vida, en el periodo considerado en la gráfica se cancelaron 125 U.F. y la siniestralidad acumulada promedio fue de 9,5%



En relación a las prestaciones más utilizadas por los colaboradores de Constructora Gardilcic podemos destacar las hospitalarias, medicamentos y exámenes.

En comparación con las estadísticas del mercado respecto al uso de prestaciones cubiertas por pólizas de salud, nuestra empresa supera dichas estadísticas en las siguientes prestaciones: día cama con un 8,1%, hospitalario con un 31,5% y óptica con un 5,4%.

En relación al monto de reembolsos realizados por prestación en Unidad de Fomento durante el periodo septiembre 2015 – agosto 2016:



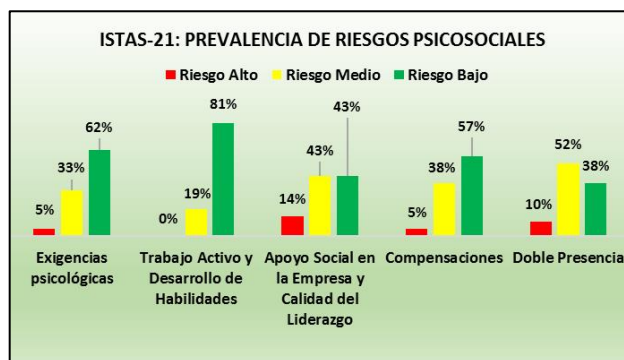
- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo - ISTAS-21**

Durante el mes de diciembre del 2016, se aplica el instrumento ISTAS-21 versión breve, en Taller, Oficina Central y Obra Cerro Bayo, en todas las instalaciones al 100% de la dotación.

Importante es destacar que la empresa se ha guiado exclusivamente por el protocolo de este instrumento que evalúa los riesgos psicosociales, por lo que han realizados las campañas de sensibilización, aplicación del instrumento y planes de acción de acuerdo a los resultados informados por el ente administrador.

Resultados Oficina Central

	D01	D02	D03	D04	D05
	Exigencias psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Riesgo Alto	5%	0%	14%	5%	10%
Riesgo Medio	33%	19%	43%	38%	52%
Riesgo Bajo	62%	81%	43%	57%	38%
	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio



Resultados Taller Central

	D01	D02	D03	D04	D05
	Exigencias psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Riesgo Alto	15%	15%	30%	59%	30%
Riesgo Medio	33%	37%	30%	26%	37%
Riesgo Bajo	52%	48%	41%	15%	33%
	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo



Resultados Cerro Bayo

	D01	D02	D03	D04	D05
	Exigencias psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Riesgo Alto	11%	19%	35%	73%	57%
Riesgo Medio	33%	23%	38%	21%	21%
Riesgo Bajo	56%	57%	27%	6%	22%
	Bajo	Bajo		Alto	Alto



AREA EDUCACIÓN

- **Bono Escolaridad**

Durante el año 2016 la organización mantiene vigente el beneficio de Bono de Escolaridad, el cual consiste en aportar anualmente a cada trabajador que se encuentre con contrato vigente, una bonificación de escolaridad bruta imponible, por cada hijo reconocido y al propio trabajador, que acredite ser alumno regular de cualquier establecimiento educacional, de acuerdo a la siguiente categoría:

- Enseñanza Pre Básica, Básica y Media \$80.000
- Enseñanza Superior (Técnico y/o Universitaria) \$95.000
- Fuerzas Armadas y de Orden, Gendarmería \$95.000

El objetivo de este beneficio es entregar un apoyo monetario al trabajador/a, respecto a los gastos por concepto de escolaridad, propio o de sus hijos, permitiéndole incrementar su ingreso en periodos en que se realizan importantes gastos a nivel familiar.

El año 2016 se entregaron 220 Bonos de Escolaridad, con una inversión total de \$32.205.000.-

Mes	Personas	Monto
Febrero	28	\$4.080.000
Marzo	118	\$17.815.000
Abril	74	\$10.310.000
Total	220	\$32.205.000

- **Beca Educación Superior Trabajadores Teniente**

La empresa otorga y cancela anualmente, ocho becas de estudios para las mejores notas (promedio final) de aquellos trabajadores que sean socios del sindicato, que estudien y acrediten a través de un certificado de notas, emitido por la Universidad, Instituto Profesional o Técnico.



El valor de la beca será de \$500.000 y se paga dentro de los primeros quince días del mes marzo de cada año.

Personas	Monto
3	\$1.500.000

- **Becas Empresarios de la Construcción Cámara Chilena de la Construcción**

Como socios activos de la Cámara Chilena de la Construcción, cada año se difunden las Becas Empresarios de la Construcción, beneficio otorgado por dicha entidad para hijos/as y trabajadores de empresas socias.

Importante actuar de Constructora Gardilcic se enfoca en la permanente difusión de este importante beneficio en sus diversas categorías, a través de la realización de charlas informativas en faena, utilizando además medios de comunicación internos.

- **Beca Preuniversitario:** busca beneficiar a los hijos e hijas de trabajadores que cursen su último año de Educación Media y presenten excelencia académica.

- **Beca Educación Superior:** destinada a trabajadores de la construcción que estén estudiando una carrera profesional o técnica.

- **Beca 8° Básico**

Beca Excelencia Académica: destinada a estudiantes que se encuentren cursando el 2015 8° básico con promedio igual o superior a 6,5. Este beneficio cubre hasta el 90% del arancel del colegio de excelencia académica y apoyo educativo durante toda la enseñanza media. Otorga continuidad con Becas Preuniversitario y Educación Superior CCHC.

Beca Mejor Alumno: destinada a estudiantes que se encuentren cursando el 2015 8° básico con promedio igual o superior a 5,7. Beneficio de 3 UF que se entrega por única vez



Postulaciones por beneficio realizadas el año 2016.

Beca 8° Básico	Beca Preuniversitario Andina	Beca Educación Superior
20	0	0

Como parte relevante de este beneficio, el año 2016 se realiza una ceremonia con un enfoque educativo. Esta actividad se lleva a cabo en el Planetario de la Universidad de Santiago, con la realización de recorridos guiados, exhibición de la película “Luces del Infinito, develando los colores del Universo” y el Taller “Modelando y descubriendo el agujero negro”.

Se consigna con mención especial al Sr. Marcelo Contreras, quien se adjudicó la Beca Preuniversitario el año 2013, y la Beca Educación Superior los años 2014-2015-2016, quien actualmente estudia Ingeniería en Minas en la Universidad de Santiago.



- **BECA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA HIJOS/AS, CÓNYUGES Y TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS QUE PRESTAN SERVICIOS A CODELCO.**

La Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco, otorga becas de excelencia académica de educación superior a estudiantes que sean hijos, cónyuges o convivientes de trabajadores contratistas y/o los propios trabajadores. Para el año 2016, se consideraron 2.800 becas a nivel nacional por un monto de \$710.000 cada una, pagadas mediante vale vista en cualquier sucursal del Banco de Chile. Este documento es emitido a nombre del beneficiario y puede ser retirado a partir de la fecha indicada según calendario, por el titular junto a su cédula de identidad, en un plazo de 6 meses.



En relación a este beneficio, Constructora Gardilic, realiza campañas informativas y atención social enfocada en la orientación y apoyo de postulación a los trabajadores, entregándoles toda la documentación necesaria para que participen en el proceso de este importante beneficio.

El total de trabajadores/as beneficiados el año 2016 fue de 52 becas adjudicadas, lo que equivale a un total de \$36.920.000.-

- **Taller "Rol del Profesional de Constructora Gardilcic"**

Constructora Gardilcic, en su enfoque permanente de mejorar su gestión y lograr los mejores resultados, realiza cursos de capacitación con el equipo de profesionales que son parte de la administración de sus contratos, siendo también parte de estas actividades a Gerencia de Obras Mina de Codelco.

Objetivo General

- Lograr que el profesional de Constructora Gardilcic cumpla con sus responsabilidades definidas en su perfil de cargo.

Objetivos Específicos

- Generar una línea base en cuatro competencias; rol del profesional, responsabilidad y compromiso, orientación hacia los resultados y ética profesional.
- Desarrollar las competencias antes mencionadas en los profesionales que darán como resultado un trabajo más efectivo para la organización.

Metodología de Trabajo

Sesiones expositivas con la finalidad de entregar y motivar a los participantes en cada tema que se revise. Actividades prácticas con la finalidad que los participantes puedan ejercitar lo aprendido.

Evaluación teórica al finalizar cada módulo para medir el grado de comprensión de lo revisado.



Es por esto que en noviembre del 2016 se realiza el Taller de Rol del Profesional de Constructora Gardilcic, liderado por el Gerente General, Gerente de Prevención de Riesgos, Calidad y Medio Ambiente e Ingeniero Administrador.

Esta actividad estuvo enfocada para toda la supervisión de Obras Teniente. Diseñado por el área de prevención, calidad y medio ambiente de la Constructora como una herramienta, para educar a los supervisores de la empresa en competencias que son relevantes para el cargo que desempeñan.

- **Programa Construyendo Equipos**

La metodología del aprendizaje experiencial es una filosofía de educación para adultos, que parte del principio que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias.



En este programa los participantes del equipo son los protagonistas, cada etapa posee un valor agregado distinto, las pruebas promueven un desafío, es por ello que tanto en las actividades “outdoor” como en las “indoor” se requieren de estrategias grupales que incentivan el trabajo en equipo. Las actividades “Indoor” comprenden la facilitación del coach para reflexionar sobre la dinámica y los resultados de las actividades “outdoor” en base a los conceptos centrales de la Identidad.



Construyendo Equipos es parte del Plan Vida Sana y tiene por objetivo general “Empoderar a la Jefatura y Supervisión de la Obras Teniente, en el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. De la mano con lo anterior, busca generar motivaciones individuales y grupales relacionadas al trabajo; potenciar habilidades sociales, liderazgo y comunicación; fortalecer la integración y

la confianza de los equipos de trabajo; y promover la resolución de problemas de una forma innovadora.

La actividad se lleva a cabo en el mes de febrero de 2016.

- **Certificación por Competencias Laborales**

En el mes de marzo del 2016 se realiza Ceremonia de Certificación de Competencias Laborales en la ciudad de Los Andes a 49 operadores de maquinaria; 28 Operadores de Jumbo y 21 Operadores de Camiones de bajo perfil (LHD) bajo la modalidad Ley 20.267 “Sistema Nacional de Competencia Laborales”. Importante es destacar que los trabajadores reconocidos fueron acompañados de sus cónyuges a tan importante evento.

Se contó con la participación de autoridades de Gobernación de la Provincia, representantes de Chile Valora, MG Certifica, Sence y gerencia de Constructora Gardilcic.



El objetivo principal de esta ceremonia fue destacar la importancia del proceso nacional de certificación de competencias laborales bajo el esquema de Chile Valora, en el que se reconoce formalmente las competencias de los trabajadores, independientemente si poseen o no un título o grado académico. Nos encontramos de esta forma con trabajadores que tendrán la oportunidad de mejorar su empleabilidad, ya que esta certificación les abre las puertas a la contratación en cualquier empresa del rubro, permitiendo mejorar su calidad de vida.

Por su parte, la empresa también se ve beneficiada ya que es de suma importancia contar con personal calificado, se mejora la gestión del recurso humano al enfocar la capacitación hacia el cierre de brechas

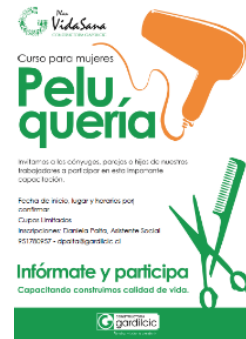
detectadas; se espera mejorar la productividad, el cuidado de los equipos y finalmente aportar a la sociedad desde el punto de vista de crecer como empresa socialmente responsable.

- **Curso de Capacitación para Cónyuges e Hijas de trabajadores**

El área de Capacitación, enmarcado en el Plan Vida Sana a través de su Programa Todos Construimos, en diciembre del año 2016, realiza curso de oficio de Peluquería, destinado a señoras e hijas mayores de 18 años de trabajadores. Esta actividad convocó un grupo de 20 mujeres.

La capacitación incluyó técnicas de peinado, masajes capilares, alisados permanentes, además de cursos complementarios a la técnica, apoyando el desarrollo de una actividad que pueda generar ingresos al grupo familiar, como:

- Calidad en la Atención y Servicio al Cliente
- Finanzas Personales
- Herramientas Básicas de Office e Internet



AREA VIVIENDA

- **FONDO CONCURSABLE DE VIVIENDA PARA TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS QUE PRESTAN SERVICIOS A CODELCO.**

La Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco, otorga este beneficio a trabajadores contratistas y subcontratistas, para contribuir –exclusivamente– a la adquisición o construcción, o al prepago de la deuda habitacional que, en todos los casos, corresponda a una primera vivienda.



Para el año 2016, Codelco dispuso de 1.000 cupos de 20 U.F. cada uno.

Durante los meses de julio y septiembre se realiza difusión, asesoramiento y postulación de trabajadores, a través de recursos humanos. En el año 2016, 26 personas se adjudicaron este beneficio, lo que equivale a un monto total de \$ 13.338.000.-

AREA DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

- **Convenio de Colaboración Corporación del Deporte**

Desde el año 2013 hasta el año 2015 Constructora Gardilcic colabora a través de un Convenio con la Corporación Municipal del Deporte de Los Andes. Este acuerdo de colaboración tiene por finalidad apoyar el funcionamiento de la Liga Escolar de la Comuna, donde se desarrollan diversas disciplinas deportivas (atletismo, fútbol- futbolito, ajedrez, voleibol y tenis de mesa) y más de 2.500 niños y niñas de diversos establecimientos educacionales son beneficiados.

Durante el periodo estival del año 2016 se realiza Taller de Natación destinado a hijos e hijas de trabajadores/as. Esta actividad tiene por objetivo fomentar el deporte y la vida sana, permitiendo aprender y perfeccionar técnicas de nado en los diversos grupos etáreos de los alumnos.



- **Paseos Recreativos Culturales**



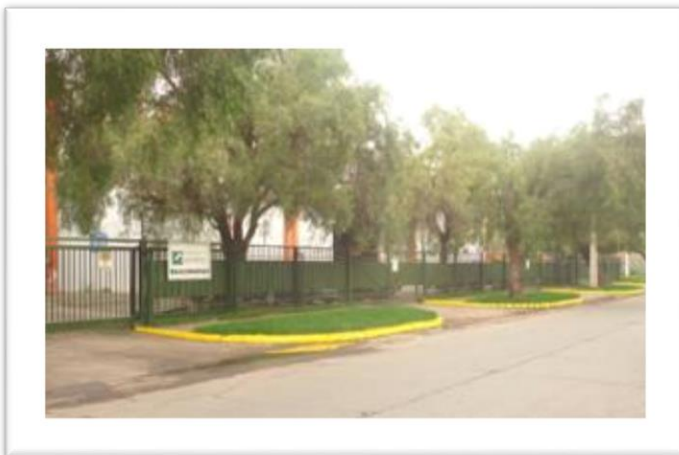
Desde el año 2012 Constructora Gardilcic y en razón del compromiso de beneficiar a las familias de los trabajadores/as realiza paseos recreativos culturales destinados a hijos e hijas de 6 a 13 años.

El año 2016 esta actividad se realiza en Kidzania, Centro de Evento Infantil, enfocado en la “Eduentretención”, ofreciendo a los niños la oportunidad de conocer sobre diversas profesiones y oficios, entender el mundo que los rodea e incorporar las habilidades desarrolladas en el juego a la vida real; aprender a tomar decisiones, reforzar su autoestima, sociabilizar, trabajar en equipo, desarrollar su creatividad y conocer sobre los principios básicos de la economía y educación cívica.

La actividad es totalmente gratuita, incluye, traslados, almuerzo y colaciones; su objetivo es apoyar a nuestros trabajadores/as proporcionando espacios de recreación y esparcimiento a sus hijos en periodo de vacaciones de invierno y/o verano.



- **Aporte a la Comunidad**



El Taller Central de Constructora Gardilcic, se encuentra ubicado en la Comuna de La Cisterna. El año 2016, y con el objetivo de realizar aporte a la comunidad de La Cisterna, se realizan trabajos de urbanización, el cual consiste en el hermosamiento del antejardín del perímetro del Taller Central.

Dentro de los trabajos realizados, se encuentra la instalación de pasto alfombra, pintura de soleras, rebaja de follajes.

Se mejora la iluminación con la instalación de focos nuevos que están dentro de nuestras instalaciones para que iluminen hacia la calle.

AYUDA SOCIAL

- **Beneficio por Natalidad**

En conjunto con el permiso legal dispuesto en el Código del Trabajo, en caso de nacimiento de un hijo/a, la organización entrega las siguientes consideraciones:

- Asignación por nacimiento por el monto de \$85.000.- líquidos.
- Se otorgan todas las facilidades para que el trabajador pueda realizar trámites previsionales y en Caja de Compensación.



Cantidad	Total
32	\$3.240.000

- **Beneficio por Matrimonio**

Todo trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a hacer uso de cinco días hábiles de permiso con goce de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente. Adicionalmente, la empresa entrega beneficio de \$110.000.- líquidos

El año 2016, a nivel empresa se cancelaron 17 beneficios:

Cantidad	Total
17	\$2.050.000

- **Beneficio por Defunción**

La empresa otorga permiso, según lo dispuesto en el Código del Trabajo en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre:

- En el caso de fallecimiento de un hijo o cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días de corrido de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
- En el caso de fallecimiento de hijo en período de gestación, padre o madre, se otorgará permiso pagado por tres días.
- En el caso de fallecimiento de hermanos, y siempre que se encuentre trabajando, la empresa otorgará al trabajador dos días de permiso con goce de remuneraciones.
- En el caso de fallecimiento de abuelos del trabajador, y siempre que él se encuentre trabajando, se otorgará un día de permiso con goce de remuneraciones.

Durante el año 2016, se cancelaron 11 beneficios:

Cantidad	Total
11	\$2.160.000

- **Antecedentes Generales**

Folio: 0000463958

Certificado de Tasas

ACHS

Certificamos que la empresa **CONSTRUCTORA BARDILLO LIMITADA**, N° de
 exención 1000130309, RUT 79538853-9 está adherida a este instrumento y registra
 la siguiente información webdelit.com:

Indicador de la empresa CONSTRUCTORA BARDILLO LIMITADA	Porcentaje de cumplimiento del 1 al 100%
IP de Accidentes	1
Días perdidos por accidentes de trabajo	96
IP Enfermedades Profesionales	0
Días perdidos por enfermedades profesionales	0
Total de días perdidos por enfermedades temporales	96
Total de días perdidos carga por vacaciones	4.890
Total de días perdidos	4.890
Hombres de Trabajadores propietarios	726
Tasa de frecuencia	0,70
Tasa de gravedad	4.275,09
Tasa de actividad por enfermedades temporales	10,22
Tasa de actividad por enfermedades o lesiones	176
Tasa de actividad total	186
Tasa de actividad (del 70)	0,16
IP de penalizaciones por accidentes y enfermedades	1
IP de indemnizaciones por accidentes y enfermedades	10
IP de accidentes totales	1
Puntuación Final	14,6594

(*) Las bases fueron fijadas por el Ministerio del Trabajo
 Comisión Tasa de la Empresa CONSTRUCTORA BARDILLO LIMITADA.

Certificado Básico: 0,07%

Certificado Avanzado: 0,06%

Certificado Total: 0,09%

Certificado de la Tasa de la Empresa CONSTRUCTORA BARDILLO LIMITADA: 0,09%

Se adjunta presente certificado para las tasas que se describen
 Tasa de Gravedad, tasa de actividad por enfermedades,
 enfermedades profesionales, días de carga por vacaciones.

Firma de la persona que presenta este certificado

Nombre:

RUT:

Santiago, 07 de Junio del 2017
 Cod Verificación: 58178007-143719

Válido por 90 días desde la fecha de emisión

- Se identificaron y controlaron 18.225 peligros (acciones y/o condiciones sub estándares).
- Se reportaron 12.350 incidentes que evitaron 21 accidentes graves.
- Se utilizaron 68.500 HH de capacitación en terreno.
- Se realizaron 736 testeos de alcohol y drogas.

- Se realizaron 180 contactos personales efectivos.
- Se efectuaron 645 pruebas de ajuste de la protección respiratoria mediante Portacount.

Todas estas actividades proactivas de prevención permitieron esta tendencia a la baja en los indicadores de seguridad.

Actividades de seguridad y salud ocupacional en terreno

- **Inspecciones**

Actividad preventiva sistemática para DETECTAR, ANALIZAR y CORREGIR deficiencias en los subsistemas (equipos, materiales y medio ambiente) que puedan causar incidentes.

Durante el año 2016 se realizaron **4.100** inspecciones planeadas, en las que cada una de ellas detectaron **4** (condiciones sub estándares) como promedio, lo que da un total de **16.402** condiciones identificadas y corregidas.



- **Observación de tarea**

Actividad preventiva sistemática para verificar el desempeño de un trabajador, en relación al procedimiento establecido para la ejecución de una tarea.

Durante el año 2016 se realizaron **1.823** Observaciones planeadas, en las que cada una de ellas detectaron 1 (acciones sub estándares) como promedio, dando un total de **1.823** acciones identificadas y corregidas.



- **Observaciones de conducta**

Actividad preventiva donde los trabajadores han sido capacitados y entrenados en técnicas de observación de conductas en terreno y el llenado de los respectivos registros. Estas observaciones se realizan entre trabajadores pertenecientes a la organización y que poseen las mismas características.

Las conductas preocupantes (riesgosas) reportadas mensualmente por los observadores, son analizadas por el equipo guía, los que proponen e implementan las acciones para controlar estas conductas.

Durante el año 2016 se realizaron **1.755** observaciones de conductas.



- **Cuasi-Accidentes (RSSO y/o RS)**

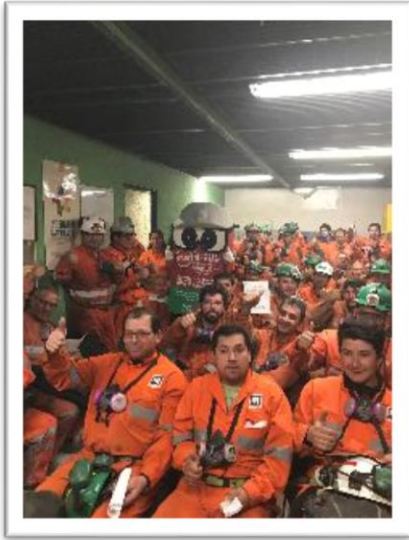
Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un tanto diferentes pudo haber resultado en daño a las personas y/o propiedad y/o pérdidas en el proceso.

El total de reportes durante el 2016 fue de 12.350.



- **Comunicaciones con Grupo**

Es un proceso bilateral, que implica el envío y la recepción de símbolos señales o avisos (palabras, cosas, cuadros, acciones). Es hablar y escuchar, escribir y leer, comportarse y observar comportamientos. Su objetivo es lograr comprensión.



Es todo lo que hacemos para darnos a entender y para entender a otros.

Para los supervisores, la aplicación más frecuente de la comunicación con grupos es lo que se conoce como “charlas de seguridad”. Si se hacen adecuadamente, son muy eficientes para:

- Compartir información con mucha gente
- Estimular ideas y la interacción de los grupos.
- Enseñar conceptos y procedimientos
- Dar a conocer accidentes

El año 2016, se alcanzó un índice de capacitación de **3.8 %**, donde sólo se contabilizaron las charlas de seguridad realizadas por la supervisión a sus cuadrillas de trabajo, los cursos no fueron

considerados en las horas de capacitación.

El total de horas utilizadas para comunicaciones con grupo (charlas de seguridad) durante el año 2016 fueron **54.972 horas**.

• **Contactos Personales Efectivos**

Es reunión planeada entre un supervisor y un trabajador para discutir un tema y lograr compromisos. Estos quedan en un registro donde firman el trabajador y el supervisor los acuerdos logrados del contacto personal efectivo. Además, son un complemento para las comunicaciones con grupo.

- Incumplimiento de estándares
- Comunicar Objetivos y metas
- Trabajadores nuevos
- Reorientación en el trabajo



Durante el año se realizaron **186** contactos personales efectivos y sus respectivos seguimientos.

- **Controles de Alcohol y Drogas**

Para dar cumplimiento a la Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas, las obras han implementado controles preventivos aleatorios de alcohol y drogas para inhibir el consumo en nuestros trabajadores y contratistas.

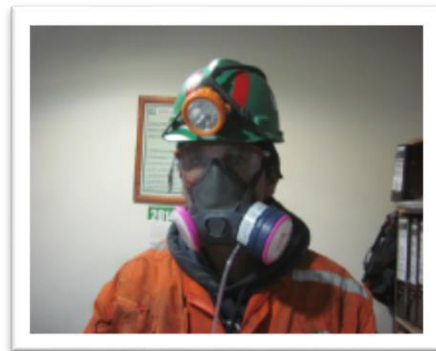
En el año 2016 se realizaron **48** controles de droga y **736** alcotest aleatorios, cuyos resultados fueron negativos, no se detectaron trabajadores bajo la influencia del alcohol o drogas. En total se realizaron **784** testeos de alcohol y drogas.



- **Pruebas de Ajuste (PORTACOUNT)**

Establecer un procedimiento y criterios estandarizados de una prueba de ajuste cuantitativa de máscaras de protección respiratoria, utilizando el equipo Portacount, para determinar el uso correcto por parte de los trabajadores y el tamaño adecuado que éstos requieren.

Pruebas que permiten verificar la hermeticidad del sello facial de las máscaras de protección respiratoria, considerando el tamaño de éstas y simulando movimientos y tasa de respiración distinta, propia de las actividades asociados al trabajo.



Durante el año 2016 se realizaron **(645)** pruebas de ajuste de la protección respiratoria.

- **Cumplimiento de Programas de Prevención de Riesgos**

Cumplimiento promedio de los Programas de Prevención de Riesgos (**PPR 100%**), cada uno de los programas de las Obras, estaban asociados a los Objetivos y Metas establecidos por la organización.

El cumplimiento promedio de los Programas de los Comités Paritarios de las Obras fue de un (**100%**).

La cantidad de reuniones establecidas por el D.S 54, se cumplieron en cada Comité Paritario de las Obras (**Una mensual**).



- **Actividades preventivas complementarias**

- **Liderazgo Visible**

Actividad preventiva liderada por los gerentes de áreas, las que consisten en ir a terreno (Obras) a lo menos una vez al mes a cada una de las Obras que están en ejecución.

En esta caminata se efectúan las siguientes actividades preventivas:

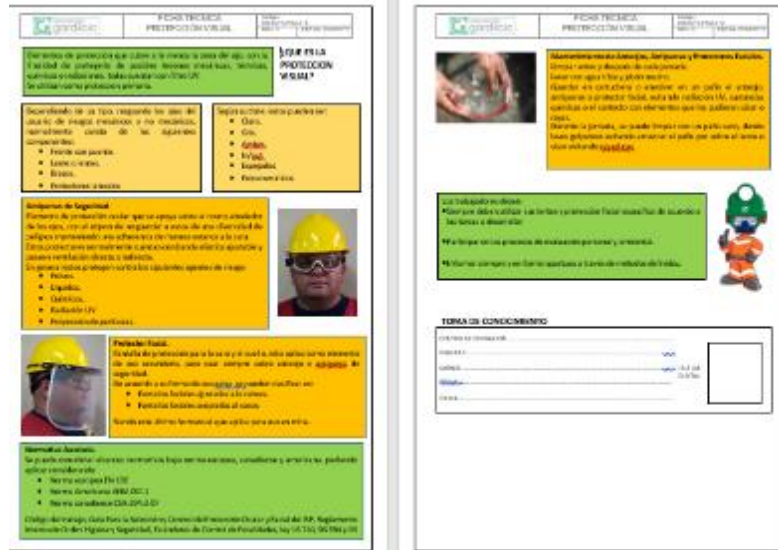
- a) Contactos con los trabajadores (comunicaciones con grupo).
- b) Inspección del área de trabajo y su entorno.



En el año 2016 fueron el 100% de los Gerentes de acuerdo a calendario programado.

- **Fichas Técnicas**

Durante el año se elaboraron 3 fichas técnicas orientadas a controlar los riesgos que están presentes en cada una de las tareas que desarrollamos en las Obras.



- Comics

Estos comics tienen como objetivo mostrar cómo se originan y presentan los peligros en las diferentes actividades que se desarrollan en la construcción de los desarrollos mineros.

Estos son expuestos a los trabajadores, analizándose cada uno de ellos (como se originan y controlan) para y así poder evitar posibles incidentes.

Se diseñan y confeccionan dos comics en el año, dándole prioridad aquellas tareas que son de alto riesgo y que han provocado accidentes graves y/o fatales.

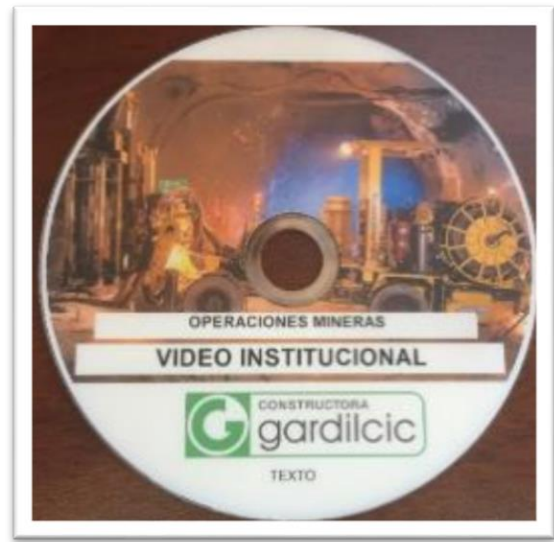


- Videos Corporativos

El video corporativo se utilizó en las inducciones realizadas durante el 2016, enfocado a las tareas mineras y los riesgos de cada una de estas

Las principales actividades de construcción de desarrollos mineros son:

- Perforación Mecanizada
- Carguío y Tronadura
- Extracción de Marina
- Fortificación
- Acuñadora y
- Riesgos Transversales
-



Estos videos explican cómo se realiza cada una de estas actividades, sus riesgos y las acciones correctivas.

- Lecciones Aprendidas

Se implementó el registro de lecciones aprendidas, con el fin de que toda la organización esté informada de los incidentes ocurridos en las obras. En esta se realiza una breve descripción del evento y qué medidas se deben implementar para que esto no vuelva a suceder.

LECCIONES APRENDIDAS				Código	
				Sede: A. Pichincha	
				Fecha: 10/05/16	
UBI	100	UBI	Topografía	Nº DE CONSULTA	1
UBI	100	UBI	UBI	UBI	UBI
ANTECEDENTES GENERALES					
Fecha:	15.02.2017	Lugar:	Módulo Central de Navegación 2007, Nivel de Producción (CONCTA)		
Hora:	18:40	Categoría:	GRAB		
FOTOGRAFIA					
DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE					
<p>Aproximadamente a las 18:40 horas, en el sector de entroncamiento de la instalación de la mina, el Sr. José Tapa, procedió a descargar material de selección, topografía, desde el pick up de la camioneta, abriendo la articulación de este, atravesando dicho material de la mano izquierda del trabajador.</p>					
CONSECUENCIAS DEL INCIDENTE					
<p>Amparación de la zona de trabajo desde múltiples ángulos.</p>					
LECCIONES APRENDIDAS / ESTÁNDARES DE CONTROL DE INTALIDAD/NC/ST					
Acción Subsecuente					
<ul style="list-style-type: none"> • Alerta inmediata tripulante de manera horizontal. • Colocar su mano izquierda a la altura de su base plana del tripulante. • No utilizar guante para realizar la tarea. • No abrir portón de pick up de la camioneta para sacar tripulante. 					
Características					
<p>Tiempo: 10:00 - 10:10, se realizó permitiendo que pasara el tripulante se abran.</p> <p>Se recomienda controlar estas acciones inmediatas para evitar la repetitividad de este accidente.</p>					

- **Taller para Supervisores GARDILCIC versiones 3 y 4**

Durante el año se realizaron 4 talleres para supervisores, cuyos relatores fueron los administradores y jefes de terreno, esta modalidad ha permitido que el liderazgo de la supervisión sea consecuente y creíble para los trabajadores.

Participaron **(360)** supervisores en los cuatro talleres.



- **Mediciones de agentes higiénicos**

En conjunto con ACHS, se han identificado los peligros y evaluados los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Los agentes medidos y evaluados fueron:

- Ruido
- Sílice
- Vibraciones
- Humos de Soldaduras
- Estudios de puestos de trabajo.



- **Auditorías Externas para Verificar Cumplimientos de Normas.**

Durante el 2016 se recertificó el sistema de gestión integrado en las tres normas: ISO 9001; 14001 y OHSAS 18001, por tres años quedando válidas hasta el 2018. Para ver el cumplimiento de éstas, se realizó una auditoría seguimiento en el mes de octubre. Como resumen de hallazgos entre ambas auditorías se levantaron 10 no conformidades menores, las cuales fueron todas cerradas.



- Cursos y Capacitaciones

El año que terminó fue intenso con respecto a cursos para los trabajadores y supervisores impartidos por organismos externos y estuvieron orientados a las siguientes materias:

- Bloqueo de Equipos
- Trabajo en Altura
- Certificación de Operadores
- Certificación en Seguridad
- PREXOR
- TMER
- Primeros auxilios
- Curso de extintores
- Riggers
- Sustancias peligrosas
- Investigación de incidentes
- PLANESI
- Manejo a la Defensiva
- Curso para supervisores
- Curso de zona de transición

- Campañas sobre los Explosivos

Esta importante campaña se inició a principios del año 2016. Su público objetivo fueron los supervisores mineros, participando la totalidad de ellos, quienes recibieron importante información sobre las medidas de mitigación y control previo a tronaduras de perforación minera.



- **Campañas (cuida tus manos y gánale a los accidentes)**

Tan importantes campañas tuvieron su continuidad el año 2016.

“Gánale a los Accidentes”, se difundió en los meses de verano a todos los trabajadores, la cual contemplaba afiches, exposiciones con consejos prácticos para evitar los accidentes en épocas estival y la entrega de un folleto con las 10 reglas básicas para no tener accidentes.

“Cuida tus Manos”, considerando que la parte del cuerpo más afectada por los accidentes del trabajo son las manos (32%), ésta campaña se realiza en el año informado en dos oportunidades, su objetivo sensibilizar respecto la importancia del auto cuidado y las medidas preventivas.



VI.- MEDIO AMBIENTE

La empresa y cada uno de sus trabajadores están comprometidos con la política de gestión calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, identificando los aspectos ambientales y evaluando sus impactos, para de esta forma prevenir incidentes ambientales que se puedan producir en cada uno de los centros de operaciones.

Para Constructora Gardilcic, el cuidado y protección del medio ambiente es una prioridad que debe manifestarse en todas sus operaciones, involucrando a cada una de las personas que integran la organización. Con ello se busca generar el menor impacto en las áreas de la operación a través de una permanente preocupación por el desarrollo armónico entre el desarrollo minero y la preservación del medio ambiente.

La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental. En línea con ello, se encuentra re certificada en ISO 14.001, desde 2006 y está vigente hasta el 2018.



- **Gestión de Temas Ambientales**

Constructora Gardilcic gestiona adecuadamente los residuos generados, para que la empresa encargada del servicio de traslado y disposición de residuos pueda disponer como corresponda cada uno de los tipos de residuos.

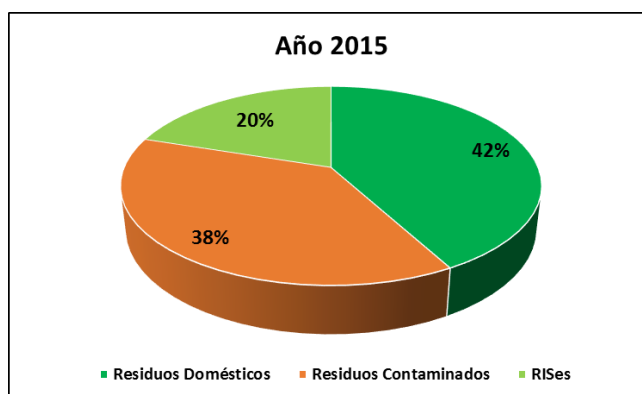
Durante el año 2016 se reciclaron en promedio el 90% de los residuos domésticos generados de residuos reciclados. Los avances generados en el Plan de Manejo de Residuos tienen que ver con una mejor segregación en el origen de los residuos. Los principales materiales reciclados fueron:

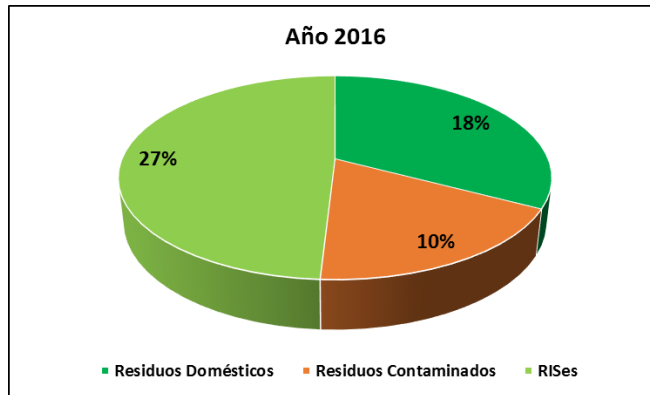
- botellas de plástico,
- maderas,
- mallas de fortificación,
- papeles,
- cartones,
- latas,
- toner y cartridge,
- computadores, teléfonos y celulares,
- pilas.



Los principales residuos peligrosos generados corresponden fundamentalmente a: Aceite usado, que es reciclado mediante una empresa autorizada; trapos manchados con aceites y grasas, aguas con hidrocarburos y tierras impregnadas con hidrocarburos, los que son enviados a tratamiento y disposición final en un relleno de seguridad tanto en los centros que dispone el cliente y los de taller central con los que trabaja la empresa Hidronor.

A continuación, se indican algunos índices de generación de residuos:

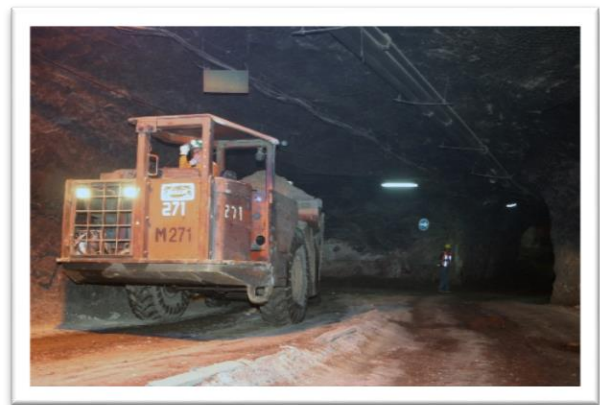




Se puede apreciar que el gráfico indica un aumento en la generación de RIses. Esta tendencia, se refiere al aumento de limpieza de sectores por finalización obras, los cuales aumentaron en el tercer trimestre del año 2016.

Cabe mencionar que, dentro de todos los análisis realizados a los equipos pesados y livianos durante el 2016, el 100% de ellos cumplieron con la normativa aplicable.

Durante el año, se realizaron 1.200 análisis, los que cumplieron los límites permisibles de acuerdo al Decreto Supremo N°72 (MOD. D.S. 132) “Reglamento De Seguridad Minera” Art 133- 134 y 135, los cuales aportaron con la disminución del deterioro de la capa de ozono.



Debemos considerar que los gases considerados en estos análisis son:

Gas	Límite Permisible (PPM)
CO	2000
NO + NO2 (NOx)	1000

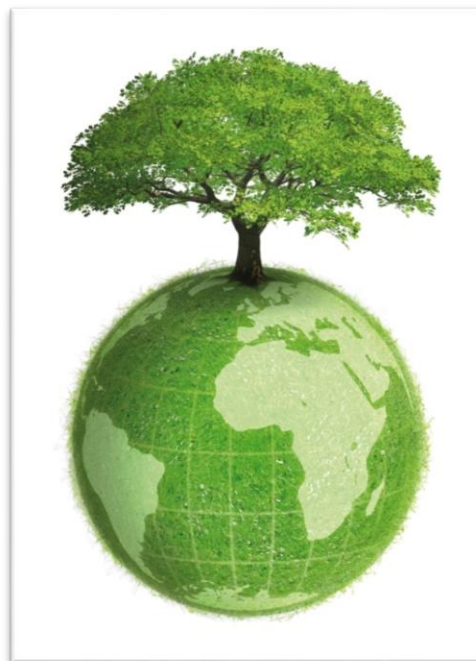
Nota: Valores corregidos para altura.

Cabe destacar que la mayor parte del ozono existente en la atmósfera se encuentra en la estratosfera, formando parte de la capa que protege a la Tierra de los rayos ultravioleta.

Sin embargo, aproximadamente un 10% del ozono existente en la atmósfera se localiza en las capas bajas de la misma (troposfera), pudiendo incidir negativamente en la salud humana, en los ecosistemas y en ciertos materiales.

Este ozono troposférico se considera un contaminante secundario, puesto que es el resultado de reacciones químicas, en condiciones de elevada radiación solar, de otros contaminantes primarios como los compuestos orgánicos volátiles no metánicos (COVNM), el monóxido de carbono (CO), los óxidos de nitrógeno (NOx), y en menor medida el metano (CH4).

La especificidad necesaria en las condiciones atmosféricas para que estas reacciones fotoquímicas tengan lugar, hace que se alcancen las mayores concentraciones de ozono en primavera y comienzo de verano.



Las medidas encaminadas a la reducción de este contaminante se centran en limitar las emisiones de sus gases precursores, por lo que la estrategia de la organización rada en utilización de equipos con tecnologías que ayudan a la disminución de estos gases, análisis periódico con entidades certificadas y mantenciones constantes de cada uno de los equipos.

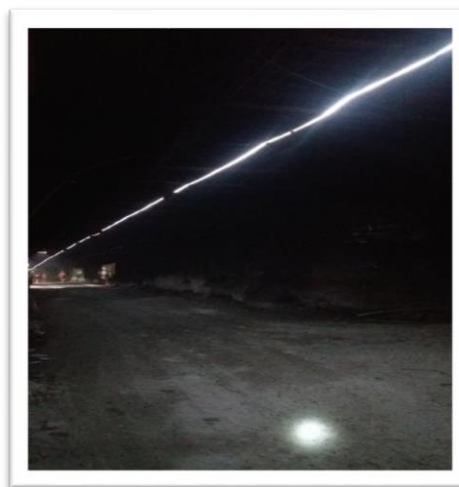
- **Recursos**

Las inversiones en temas ambientales alcanzaron en el 2016 un total de US\$ 152.265 aproximadamente, de ellos un 78% corresponde servicio de limpieza y tratamiento de Riles, y el 16% para el control de emisiones en equipos; y el 6% a prevención y gestión ambiental.

- **Eficiencia Energética**

En septiembre 2016, se implementa un nuevo sistema de iluminación que consiste en la colocación de Luces Led en acceso a instalaciones de faena de Mina Reno, reemplazando el Sistema convencional de ampolletas 60 watts cada 5 m.

Este nuevo sistema permite iluminar de manera uniforme el área, permitiendo una mayor visibilidad y confort en la visión, reduciendo el riesgo de caídas y accidentes. Además, se destaca el ahorro en consumo eléctrico.



VII.- PRÁCTICAS LABORALES

La empresa, reconoce, respeta y respetará el derecho Constitucional según lo establecido en el Libro III y siguientes del Código del Trabajo, el cual asiste a los trabajadores a constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, así como afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, que sus dirigentes y/o directores tienen el derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven; con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus propios estatutos.

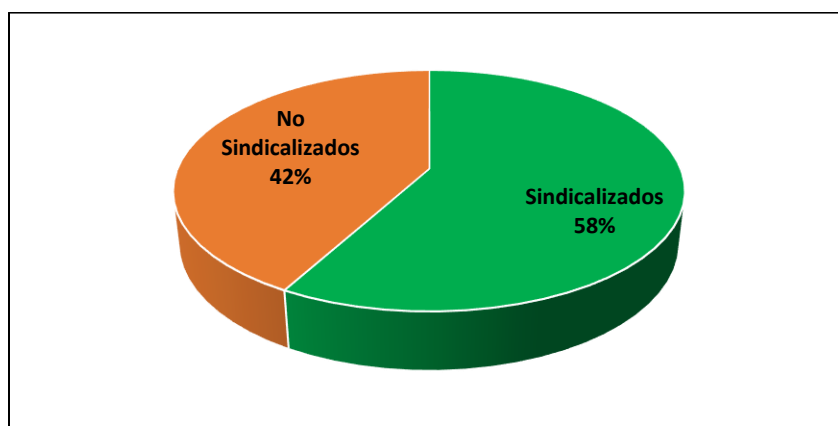
En caso de constituirse un sindicato, serán las autoridades de la empresa y las específicas de cada obra, los que atienden y den respuesta a las inquietudes presentadas por los representantes de la organización sindical, manteniendo una buena relación, reuniones periódicas y conversaciones con los representantes de los trabajadores.

- **Instrumentos Colectivos Vigentes:**

En la actualidad, contamos con los siguientes Contratos Colectivos vigentes:

- **División El Teniente**
 - Contrato Colectivo firmado en marzo del 2015 con el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la Empresa Gardilcic, cuya vigencia es de 48 meses.
 - Convenio Colectivo firmado en abril del 2015 con un grupo de trabajadores unidos para negociar colectivamente de Siteco, vigencia por 48 meses.
- **División Andina**
 - Sindicato de Empresa Constructora Gardilcic N° 1 Establecimiento Andina, firmado en el mes de abril de 2015, vigencia por 33 meses.

En diciembre del año 2016 la empresa presenta un 58% de sus trabajadores sindicalizados; haciendo efectivo la extensión de sus beneficios al resto del personal de sus obras.



- **Procedimiento de administración de conflictos y temas con alta sensibilidad laboral**

La empresa ha definido una comunicación permanente con todos sus trabajadores, mediante la cual se canalizan inquietudes y dudas, aportes, requerimientos y/o diferencias con su personal, así como también reuniones periódicas con los dirigentes sindicales y jefaturas de área. Entendiéndose incluidas todas las Obras existentes ya que este es un afán permanente y corporativo.

VIII.- DERECHOS HUMANOS

La empresa durante el año 2016, incorpora los Títulos XXI y XXII en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, siendo el objetivo mantenernos alineados con la legislación vigente, foco principal del accionar de Constructora Gardilcic.

Se incorpora el Título XXI “Acoso Laboral”. Se entenderá por acoso laboral como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

La empresa de acuerdo a la normativa legal vigente establecerá los mecanismos de investigación de acoso laboral, en caso de reclamos por escrito de los trabajadores o trabajadoras, la forma de denunciarlo, de la investigación, sanción y sistema de solución de conflictos.

Se incorpora el Título XXII “Ley de No Discriminación”. Detalla qué se entiende por discriminación arbitraria y el procedimiento judicial que rige frente a los actos discriminatorios arbitrarios que afecten a las personas.

IX.- ANTICORRUPCIÓN: CODIGO DE ETICA

El año 2016, se incorpora:

1. En el Contrato Individual de Trabajo el punto “Décimo Sexto: Política de Fraude”.

DÉCIMO SEXTO: POLITICA DE FRAUDE

La Política de Fraude está dirigida a todos los trabajadores y jefaturas de la empresa.
De acuerdo con las políticas de la Empresa, es importante establecer en forma clara que todas las empresas relacionadas con **Constructora Gardilcic Ltda.** Tienen cero tolerancias a los actos fraudulentos o ilegales y de corrupción cometidos por Ejecutivos o Empleados ya sea participando en forma directa o bien ocultando información con dichos fines. Ante el hecho que las empresas relacionadas con **Constructora Gardilcic Ltda.** Se vean enfrentadas a este tipo de actos, estos se analizarán e indagarán hasta llegar a su conclusión lógica, incluyendo las acciones legales que correspondan.
Los trabajadores y jefaturas son responsables de informar a sus gerentes o niveles superiores, de todos los casos sospechosos de fraude.
En primer orden, la administración tiene la responsabilidad de establecer e implementar los mecanismos de control interno que impidan y detecten fraudes. La administración es también responsable de comunicar las indagaciones efectuadas a sus niveles superiores y al área de la Contraloría.
De igual modo, la Empresa no permitirá comportamientos indebidos por parte de los trabajadores y jefaturas de **Constructora Gardilcic Ltda.**, que se orienten a la obtención de beneficios ilegales para él o para sus familiares más cercanos. Lo anteriormente mencionado tiene relación directa con los procesos de negociación y administración de cualquier contrato o acuerdos establecidos con terceras partes por la empresa.

1. En los Contratos Comerciales establecidos con nuestro cliente CODELCO CHILE, existen cláusulas relacionadas con la anticorrupción y conflictos de intereses, que dicen relación con la declaración de relaciones de parentesco entre el cliente y la empresa contratista.

Estas declaraciones son las siguientes: Declaración de Vínculo con Personas Expuestas Políticamente (Declaración P.E.P.), Declaración de Personas Expuestas a Codelco (P.E.C.).

Al ser adjudicado el trabajo formaran parte del contrato.

FORMULARIO ANT-DES
CONTRATO CC - 082
"OBRAS INTERIOR MINA ENLACE 2017-2018"
LICITACIÓN VP - PNM - LAC - 180 / 17

Rol: Social del Proponente: **CONSTRUCTORA GARDLOC LIMITADA**
Representante Legal: **FERNANDO RODRIGO GONZALEZ MIRANDA** Fecha: **24-04-2017**

DECLARACIÓN P.E.P.

Declaración de Vínculo con Personas Expuestas Políticamente (P.E.P.)

Identificación del Declarante:

Nombre Completo: **FERNANDO RODRIGO GONZALEZ MIRANDA**
RUT o Pasaporte:
Nacionalidad: **CHILENA**

Declaración:

Respecto de las siguientes funciones, cargos e investiduras:

Tabla 1:

1	Presidente de la República, Senadores, diputados y alcaldes
2	Ministros de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones
3	Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarías regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de servicios tanto centralizados como descentralizados, (*)
4	Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, General Director de Carabineros, Director General de Investigaciones (*)
5	Directores y ejecutivos principales de empresas estatales, según lo definido en la Ley N° 18.045
6	Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos.
7	Miembros de las directivas de los partidos políticos.
8	Fiscal Nacional del Ministerio Público y Fiscales Regionales
9	Contratista General de la República.
10	Consejeros del Banco Central de Chile.
11	Presidente y Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
12	Ministros del Tribunal Constitucional.
13	Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.

FORMULARIO ANT-DES
CONTRATO CC - 082
"OBRAS INTERIOR MINA ENLACE 2017-2018"
LICITACIÓN VP - PNM - LAC - 180 / 17

Rol: Social del Proponente: **CONSTRUCTORA GARDLOC LIMITADA**
Representante Legal: **FERNANDO RODRIGO GONZALEZ MIRANDA** Fecha: **24-04-2017**

DECLARACIÓN P.E.C.

Declaración de Personas Expuestas a Codelco (P.E.C.)

Identificación del Declarante:

Nombre Completo: **FERNANDO RODRIGO GONZALEZ MIRANDA**
RUT:
Empresa: **CONSTRUCTORA GARDLOC LIMITADA**
Cargo: **GERENTE GENERAL**

Declaración:

Pregunta:	Respuesta:	Instrucciones de Llenado:
En el pasado ha desempeñado algún cargo o función dentro de Codelco, mediante un vínculo laboral, entre aquellos indicados en el numeral 5.1:	NO	Indicar SI o NO
En caso afirmativo, el último cargo o función desempeñado y el Centro de Trabajo (División) es el que se indica:	Cargo: División: 	Indicar, sólo si aplica.
En caso de desvinculación contractual, fue producto de un plan de retiro:		Si aplica, indicar SI o NO
La última desvinculación contractual o caso de funciones fue dentro de los últimos 18 meses desde la suscripción del presente formulario.	Fecha: 	Indicar SI o NO; en caso afirmativo, indicar Fecha.

Lugar: **SANTIAGO**
Fecha: **24-04-2017**
Identificación: **CONSTRUCTORA GARDLOC LIMITADA**
Firma:

X.- CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

En el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, el año 2016 estuvo marcado por el reconocimiento de la Cámara Chilena de la Construcción, quienes nos otorgaron el Premio “Empresa Sostenible 2016, categoría Gran Empresa”, entregado de manos de la Presidenta de la República Michelle Bachelet y el Presidente de la CChC Jorge Mas.

Tenemos un año lleno de desafíos que requiere el compromiso y participación de todos nuestros trabajadores, siguiendo en la mejora continua de agregar actividades que incrementen la calidad de vida de nuestros trabajadores y la comunidad.