



Informe Anual de Desarrollo Sostenible

2017



Contenido

04	Sobre el informe
06	Carta de los Presidentes de Southern Copper Corporation (SCC)

Capítulo 1

Southern Copper Corporation: ¿Quiénes somos?

9	Generalidades
10	Organigrama
11	Reseña histórica
12	Misión Visión y Valores
13	Productos
14	Procesos Productivos Fundamentales
16	Ventas

Capítulo 2

Integridad Empresarial: Cumplimiento, Ética y Gobierno Corporativo

19	Prácticas de Buen Gobierno Corporativo
21	Administración de Riesgos en Sostenibilidad
22	Código de Ética
24	Derechos Humanos
26	Transparencia con Gobiernos y Cumplimiento Legal
27	Panorama General

Capítulo 3

Generación de Valor en SCC hacia nuestros Grupos de Interés

31	Nuestros grupos de interés
33	Comunicación y respuesta con Grupos de Interés
34	Valor Generado en SCC
35	Compromiso con la Sostenibilidad
38	Eventos Relevantes
40	Reconocimientos
42	Casos de Estudio de Southern Copper Corporation

Capítulo 4

Minera México

52	Fortaleza laboral
64	Empatía social
74	Ambiente y Equilibrio Ecológico

Capítulo 5

Grupo México Southern Perú

88	Fortaleza laboral
100	Empatía social
107	Ambiente y Equilibrio Ecológico
120	Indicadores GRI-G3
125	Glosario

Sobre el informe

La realización del segundo Informe de Desarrollo Sostenible 2007 de Southern Copper Corporation, es la continuidad del compromiso asumido antes los grupos de interés para mostrar el estado que guardan las dimensiones: económica, social y ambiental, de la sostenibilidad de nuestra organización en un ambiente proactivo y balanceado.

Este segundo informe se elaboró, nuevamente, con base en los lineamientos, guías e indicadores establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI), bajo su versión G3, así como, el suplemento para el sector minero (GRI-2002). Asimismo, se siguió la AA1000 promovido por la organización AccountAbility, para el análisis y la definición de los temas materiales que se desarrollan en el informe. Finalmente, se tomaron como referencia los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.

En general, hemos evolucionado en cuanto a la sustentabilidad, sobre todo en generación de cultura del tema en la organización, así como en el uso de estándares y adopción de prácticas consideradas eficientes a nivel mundial.

Southern Copper Corporation con base en la Guía para la determinación de niveles del GRI, al realizar la autoevaluación de este informe, obtuvo un nivel B del GRI de acuerdo al Application Level Table del GRI, al considerar los indicadores que se presentan a partir de la página 95, de lo cual la organización se siente orgullosa especialmente al considerar que fue un primer esfuerzo de transparencia frente a sus terceros relacionados y grupos de interés.

El presente informe muestra una síntesis del análisis desarrollado con base en los indicadores de las dimensiones de la sostenibilidad, resultado de las actividades que realizó durante 2007 Southern Copper Corporation a través de sus dos empresas mineras - GM-MM y GM-SP. Con base en la materialidad se realizó una selección y priorización de los indicadores de desempeño tanto cualitativos como cuantitativos, de tal forma, que se presentan los que han sido considerados de relevancia para el negocio y la interacción con los grupos de interés.

Carta de los Presidentes de Minera México y Grupo México Southern Perú

Presentar este segundo Informe en Desarrollo Sostenible 2007 para Southern Copper Corporation (SCC) significa una oportunidad de fortalecer a la organización a través de la continuidad en los esfuerzos de transparencia y revelación iniciados el año pasado. El trabajo que tienen en sus manos es la suma de esfuerzos de sostenibilidad de todos los que colaboramos en GM-MM .

El tema de la sostenibilidad ha pasado a formar parte de la estrategia de SCC, lo cual quedó plasmado a través de este nuevo impulso. Las acciones derivadas del impulso en sostenibilidad estarán focalizadas y guías por el trabajo particular de las direcciones involucradas.

La relación con nuestras comunidades es una de nuestras prioridades, los vínculos establecidos con los diferentes sindicatos de trabajadores, con los que interactuamos, están enmarcados en las leyes locales y respetan los lineamientos en derechos laborales de organizaciones tanto nacionales como internacionales.

El segundo Informe de Desarrollo Sostenible 2007, plasma los resultados en sus diferentes indicadores, así como, los cambios relevantes, avances de acciones y tendencias históricas del desempeño la empresa.

El compromiso que hemos asumido con el Desarrollo Sostenible y las acciones que durante un año hicimos en aspectos como gobierno corporativo, transparencia y ética, seguridad y salud, comunidad, gestión ambiental, biodiversidad, entre otros, son abiertos y transparentes frente al análisis de los grupos interesados tanto locales, nacionales e internacionales. Las acciones hacia un desarrollo sostenible se están realizando en SCC, donde este informe es una forma sistematizada y confiable de organización y difusión sobre los resultados de un período dado. Buscamos ser transparentes frente a lo que hacemos, como lo hacemos y porque lo hacemos. Donde este informe no busca ser un compendio de cosas positivas, sino de realidades de la organización para lograr un diálogo abierto y formal con nuestros grupos de interés, buscando siempre la mejora de nuestra empresa en beneficio mutuo, tanto de la misma como de aquellos terceros relacionados.

A pesar de las situaciones de paros temporales y definitivos en algunas de nuestras unidades operativas de la empresa, los trabajadores redoblaron esfuerzos, consiguiendo disminuir la brecha generada por los días de inactividad; mostrando el espíritu y compromiso que tienen nuestra trabajadores con la empresa.

A pesar de los impactos económicos sufridos como consecuencia de dichas huelgas y paros, se logró mejorar los resultados anuales consolidados, lo que refleja su solidez como organización institucional e integrada.

Todo el trabajo presentado fue posible gracias al esfuerzo compartido que realiza nuestra gente, el capital más preciado que tenemos. A su vez, la empresa reconoce el esfuerzo diario de nuestros trabajadores y los retribuye adecuadamente buscando el propiciar un balance económico de crecimiento, mejores condiciones de desarrollo y bienestar en los lugares de trabajo, en las familias y en los espacios comunitarios.

Así es como, continuamos nuestro impulso hacia la sostenibilidad, el cual día a día se incrementa y afianza en cada acción, en cada trabajador y en cada inversión que SCC realiza. Seguimos avanzando y mejorando los indicadores de desempeño económico, social y ambiental, buscando que dicho esfuerzo sea para el beneficio actual y futuro de nuestra empresa, entorno y sociedad.



Ing. Oscar González Rocha
Presidente Ejecutivo SCC



Ing. Xavier García de Quevedo
Presidente Ejecutivo GM-MM

sustentabilidad
esfuerzo
compromiso
transparencia
vínculos
crecimiento
futuro
bienestar
organización

Capítulo 1

Southern

Copper

Corporation

¿Quiénes

somos?

1.1 Generalidades

Southern Copper Corporation (SCC) es la sexta compañía productora de cobre a nivel mundial, y la segunda más importante por su nivel de reservas en dicho metal. Sus principales operaciones están localizadas en México y Perú. En ambos se posiciona como el primer grupo minero a nivel nacional, primordialmente como resultado de su liderazgo en cuanto a producción de cobre.

Desde su fusión con Minera México en 2005, SCC consolida la división minera de Grupo México, a través de Southern Copper – Perú (GM-SP) y Minera México (GM-MM), como empresas subsidiarias.

I En adelante cuando se haga referencia Southern Peru Copper Corporation, sucursal del Perú (cuya casa matriz es Southern Copper Corporation – SCC), la denominación empleada será: GM-SP.

II Compañía. Empresa constituida de todos los establecimientos que operan bajo la propiedad o control de una sola organización.

Subsidiaria. Persona jurídica de propiedad total o mayoritaria de otra, o sobre la cual ésta última ejerce el control de su administración.

Filial. Sociedad subordinada cuya matriz ejerce directamente el control sobre ella.

1.2 ORGANIGRAMA

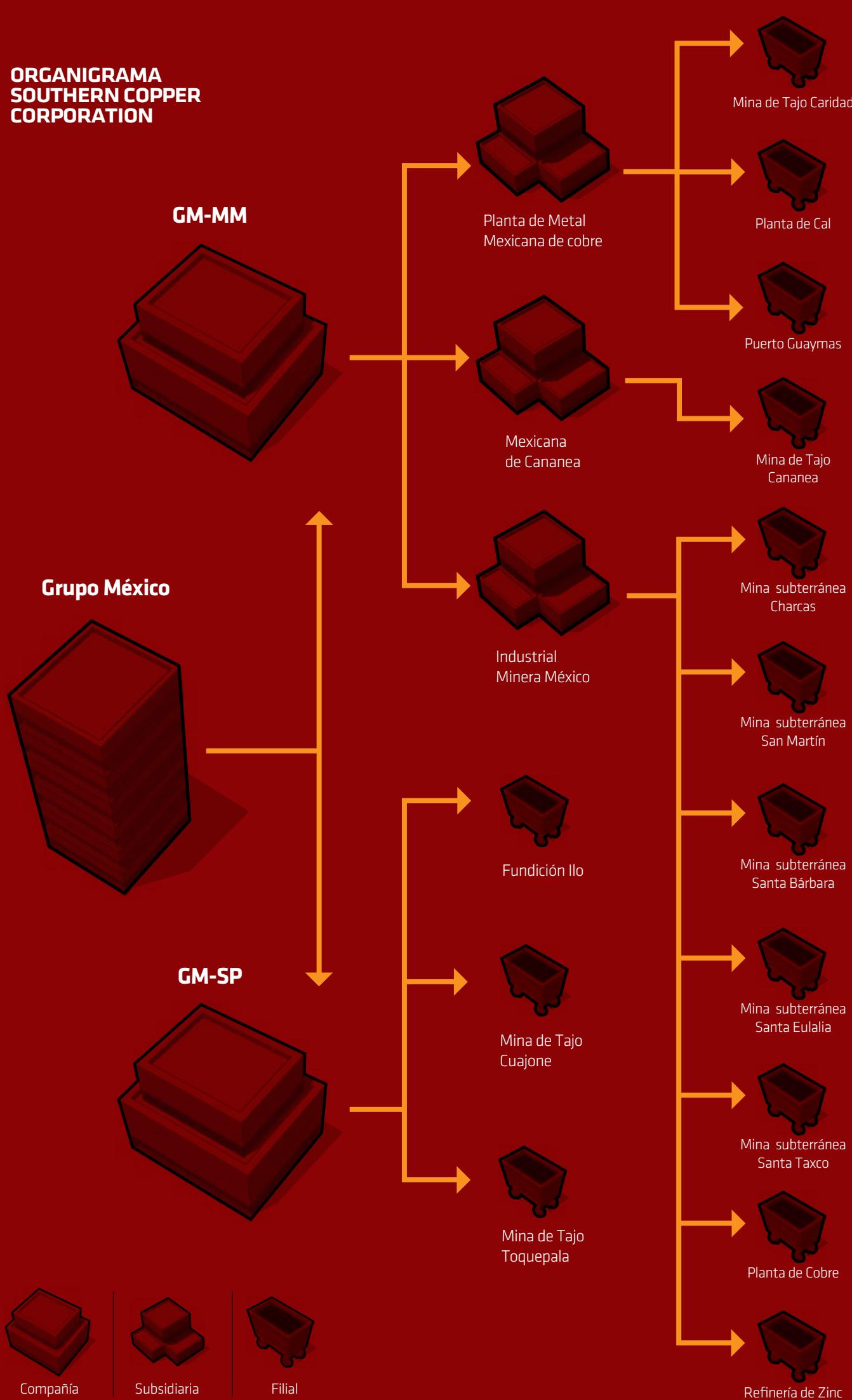
GM-MM tiene sus oficinas corporativas en la Ciudad de México. Adicionalmente, cuenta con oficinas administrativas regionales en las ciudades de Hermosillo, Sonora y Chihuahua, Chihuahua, una estación portuaria en Guaymas, Son.; así como también, oficinas administrativas locales en San Luis Potosí, S.L.P. y Cerro Blanco en La Caridad, Hermosillo, Son.

GM-SP con cuenta con infraestructura administrativa en Lima, Tacna y Arequipa. En Moquegua y Tacna, en el Sur del Perú, radican sus unidades operativas, las minas Toquepala y Cuajone, y la fundición, refinería y puerto en Ilo.

Una visión de la actual estructura organizacional, que muestra SCC tanto en GM-MM y GM-SP, es como sigue:



**ORGANIGRAMA
SOUTHERN COPPER
CORPORATION**



1.3 Reseña Histórica SCC

DÉCADA DE LOS 80'S

- Se construye la Refinería de Zinc en San Luis Potosí
- El 95% de Mexicana de Cobre es adquirido en licitación pública
- Se concluye la expansión de la Planta Concentradora de Mexicana de Cobre

DÉCADA DE LOS 90'S

- Se adquiere el 100% de la Mina de Cananea
- Modernización y nuevo equipo para el Complejo Minero de Cananea
- Se crea Grupo México y se lista en la Bolsa Mexicana de Valores
- Se compra al Gobierno de Perú la Refinería de Ilo
- Se construye la planta Complejo La Caridad
- Inicia operaciones la Planta LES-DE, en Perú
- Ampliación de la Fundición en el Complejo La Caridad, con un incremento de producción de ánodos
- SPCC es autorizada para cotizar en NYSE
- Construcción de la Refinería en el complejo La Caridad
- Grupo México adquiere el 24% de participación en el "Acec Union Miniere" del Complejo de Cananea
- Se construye la Planta de Alambrón en el Complejo La Caridad
- Se construye una nueva Refinería de Metales Preciosos
- Se realiza la Ampliación de la unidad de Cuajone.

NUEVO MILENIO

- Optimización y expansión de la mina de Cuajone
- Expansión de la Planta "ESDE" en Cananea
- Ampliación de la unidad de Toquepala
- Se construye la fundición en Ilo
- Southern Peru Copper Corporation adquiere a Minera México y sus subsidiarias
- Culmina modernización y puesta en marcha de la Fundición en Ilo, Perú

En los 90's Grupo México adquiere toda la participación accionaria ordinaria de Asarco Incorporated que controlaba, (54.2%) de Grupo México Southern Perú, una compañía de Delaware listada en la NYSE.

1.4 Misión, Visión y Valores

El objetivo principal de Southern Copper Corporation es el bienestar de sus empleados, de sus comunidades y en general de los grupos de interés, así como el maximizar el valor para los accionistas, a la vez que se cumple con las leyes de las jurisdicciones en donde opera, observando normas éticas en todo momento. SCC ha construido una cultura del éxito que permite operar eficiente, ética y competitivamente en beneficio de todos los relacionados.



El compromiso que mantiene con sus grupos de interés y con la sostenibilidad se ve reflejado en su Misión, Visión y Valores.

1.5 Productos

Southern Copper Corporation, mantiene su principal operación en minas de México y Perú, con esfuerzos de exploración en Chile.

Actualmente SCC cuenta con cuatro minas a tajo abierto: dos en México (Cananea y La Caridad) y dos en Perú (Cuajone y Toquepala). Donde dichas minas son las máximas productoras de cobre de GM-MM y GM-SP, respectivamente. Por otro lado, cuenta con cinco minas subterráneas que producen varios metales como zinc, cobre, plata y oro, así como una mina de carbón y plantas de producción relacionadas - todas se ubican en México. También produce productos derivados como el molibdeno y ácido sulfúrico entre otros.

A través del tiempo, SCC ha desarrollado procesos a través de una cadena de valor para llegar a materiales que son utilizados como materia prima para la elaboración de diferentes productos finales en industrias.

COBRE

Usado principalmente en el sector de la construcción, productos eléctricos y electrónicos, maquinaria y equipo industrial, productos de consumo y en la industria automotriz y transporte.

MOLIBDENO

Usado principalmente para endurecer los aceros de aleación y suavizar aleación de tungsteno, así como en fertilizantes, tintes, esmaltes y reactivos.

PLATA

Usado para la fotografía, los productos eléctricos y electrónicos y, en menor medida, en soldadura tradicional y soldadura de aleaciones, joyería, monedas, platería y catalizadores.

ZINC

Usado principalmente como revestimiento de hierro y acero para la protección contra la corrosión, fabricación de baterías y para fines arquitectónicos.

1.6 Procesos Productivos Fundamentales

SCC tiene como principales procesos de operación: exploración, minado y extracción del mineral, concentración mineral, separación y obtención de minerales, metales y otros, todos ellos interrelacionados, y se obtienen productos que se comercializan en los diferentes mercados alrededor del mundo.



Minado y exploración mineral

Extracción de material



Cu - Cobre, Mo - Molibdeno
Cuajone, toquepala, Cananea, Caridad.

Extracción de material



*Solución de lixiviación cargada

*Material de lixiviación

Mina subterránea



Santa Eulalia, Santa Bárbara, San Martín, Charcas, Taxco.

Extracción de material



Au - plata / Ag - plata
Pb - Plomo / Cu - Cobre
Zn - Zinc

Concentración mineral

Concentradoras



Cananea (Cu)



Cuajone (Cu - Mo)
Toquepala (Cu - Mo)
Mexcobre (Cu - Mo)

Concentradoras



Santa Eulalia (Pb - Zn)
Taxco (Pb - Zn)

Concentradoras



Santa Bárbara, Charcas (Pb - Cu - Zn)

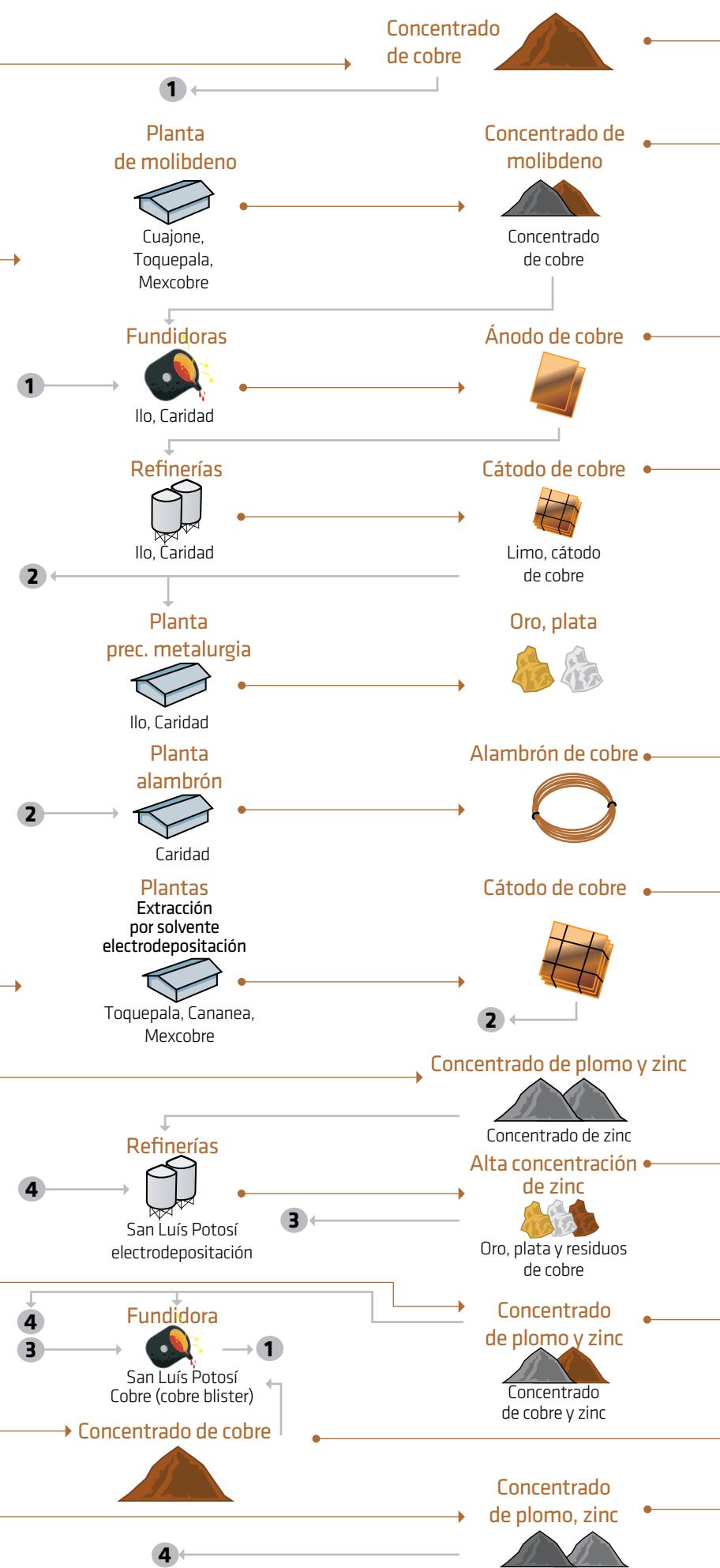
Concentradoras



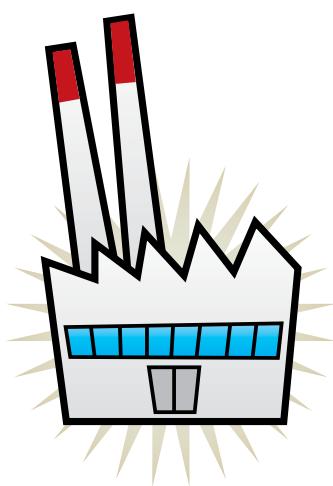
San Martín (Cu - Zn - [PB])

Separación y obtención de minerales, metales y otros

Comercialización



Mercados

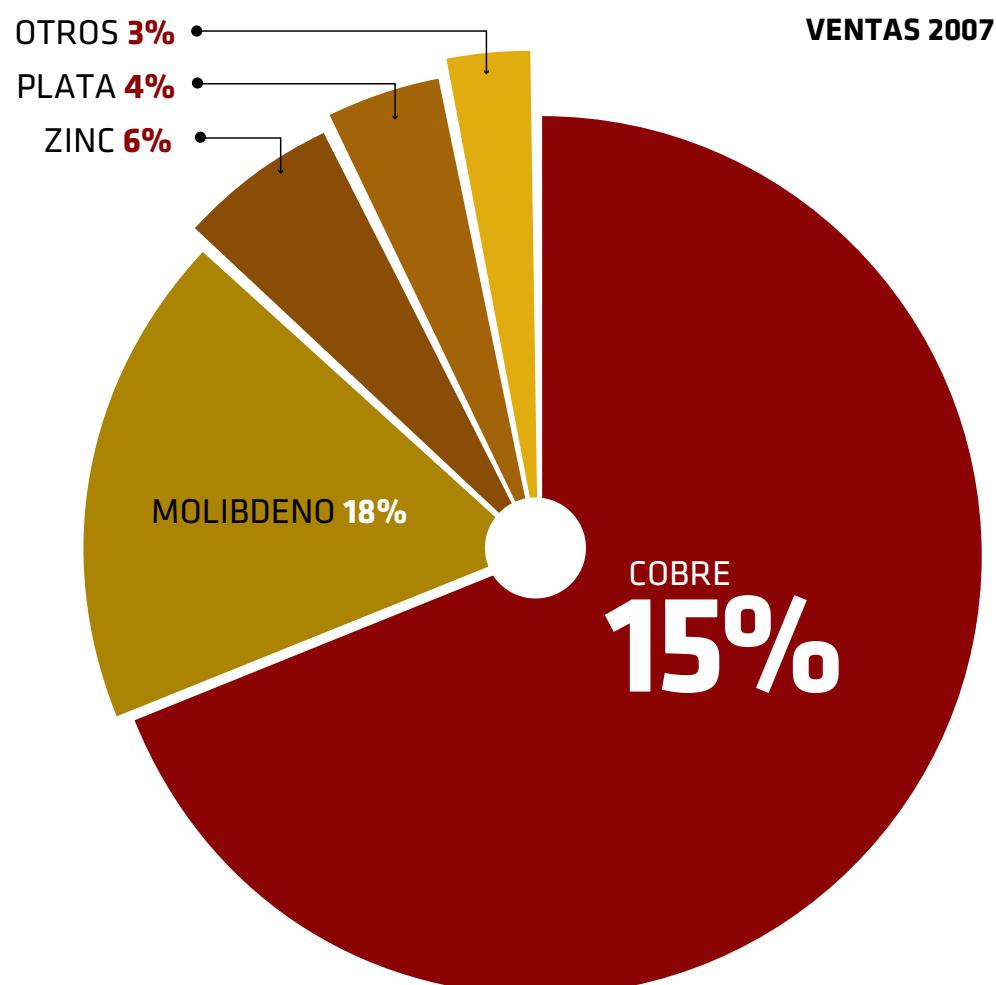


1.7 Ventas y Mercados

A pesar de algunos eventos laborales adversos acontecidos en algunas unidades de GM-MM durante 2007, a nivel consolidado hubo excelentes resultados para SCC.

Las ventas netas fueron de US \$6,085.6 millones, con un 11% de aumento respecto a 2006, donde adicionalmente los ingresos netos (ventas netas menos ingresos operativos y participación minoritaria) fueron de US \$2,216.4 millones, también con un incremento del 8,8% respecto a 2006.

Los resultados antes mencionados, no son solo satisfactorios a nivel consolidado, sino que se posicionan como los más altos en la historia de SCC. Dicho esfuerzo se logró a través de una planilla de 12,268 empleados, donde el 76% corresponde a personal sindicalizado y el restante 24% a personal de confianza.



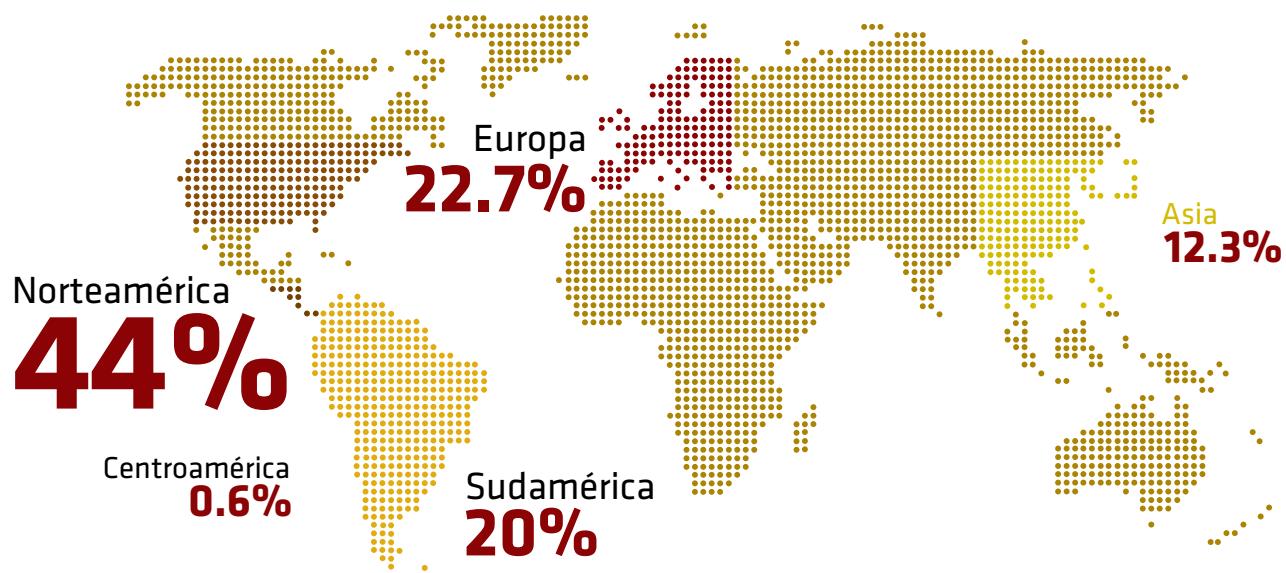
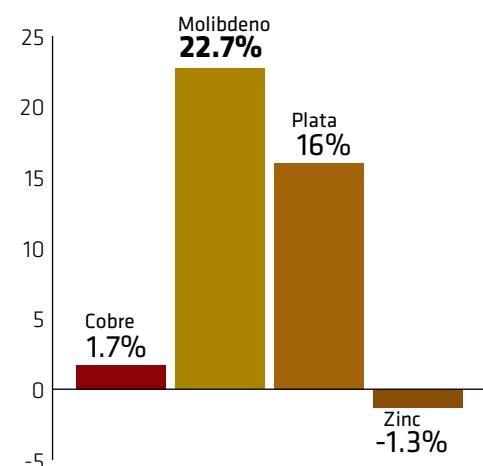
Estos incrementos se lograron a pesar de que en el año, tres de las propiedades de GM-MM: Cananea, San Martín y Taxco, iniciaron una huelga que abarcó desde el 30 julio y la cual no se concluyó hasta finales del 2007. Se estima que las huelgas antes mencionadas tuvieron un costo oculto (a través de producción potencial no generada) para SCC de 178.4 millones de libras de cobre y 25.6 millones de libras de zinc, con una consecuente reducción (o falta de generación por ventas potenciales no logradas) en el 2007, por US \$487.5 millones.

Los ingresos derivados de las ventas en el 2007 aumentaron, debido principalmente al incremento del precio promedio de los metales en la mayoría de los productos, por citar algunos ejemplos acontecidos en el 2007: El cobre incrementó su precio en 4.2% y 5.9%, según la London Metal Exchange (LME) y el New York Mercantile Exchange (COMEX), respectivamente; así mismo, el precio del molibdeno fue 22.7% mayor y el de la plata fue de 16% superior que en 2006. En contraparte, el zinc tuvo una disminución de 1.3% respecto al 2006, sin embargo, su efecto fue absorbido por los incrementos antes mencionados.

La huelga produjo una disminución en los volúmenes de ventas del cobre, zinc y plata. Sin embargo, durante 2007 hubo un aumento en el volumen de ventas de molibdeno, derivado de la producción en las minas peruanas y la mina de La Caridad. Otro factor que influyó en el incremento de ventas y de los ingresos netos en el 2007 fue el impacto de los derivados metálicos, con un incremento de las ventas netas y los ingresos de operación por US \$10.9 millones.

SCC comercializa y distribuye sus productos principalmente en mercados de Norteamérica con un 44% de su producción, Europa con un 23%, Sudamérica con un 20%, Asia con un 12% y un 1% en África. Para SCC es importante estar diversificado para lograr una estabilidad económica al contar con representación en diversos mercados y administrar su riesgo de operación frente a posibles eventos económicos regionales, ya sean tanto positivos como negativos.

VARIACIÓN PRECIO PROMEDIO DE METALES 2008

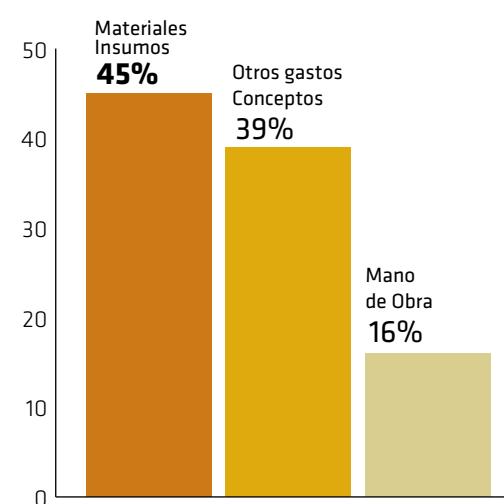


La participación de los costos de producción en el 2007 observó un incremento del 8% con respecto al 2006, donde del total de gastos se puede analizar que un 45% de los mismos representan el consumo total de materiales (insumos), seguido de otros gastos con un 39% y costo por mano de obra con un 16%.

Buscando su permanencia en el tiempo así como el continuar con su alto nivel de generación de negocio, SCC esta aprovechando su posicionamiento en cuanto a reservas y en consecuencia en 2007 incurrió en costos de exploración 43% superiores al año anterior, donde se pueden mencionar proyectos como Mexicana del Arco (Méjico), Reserva Minera (Méjico), y Tía María (Perú).

Lo antes mencionado bajo estrictos lineamientos de vigilancia ambiental y social, que aseguren un negocio exitoso en cuanto a su retorno económico, logrando a la vez un equilibrio en su operación y frente a las comunidades relacionadas.

SCC-PARTICIPACIÓN COSTOS DE PRODUCCIÓN 2007





Capítulo 2

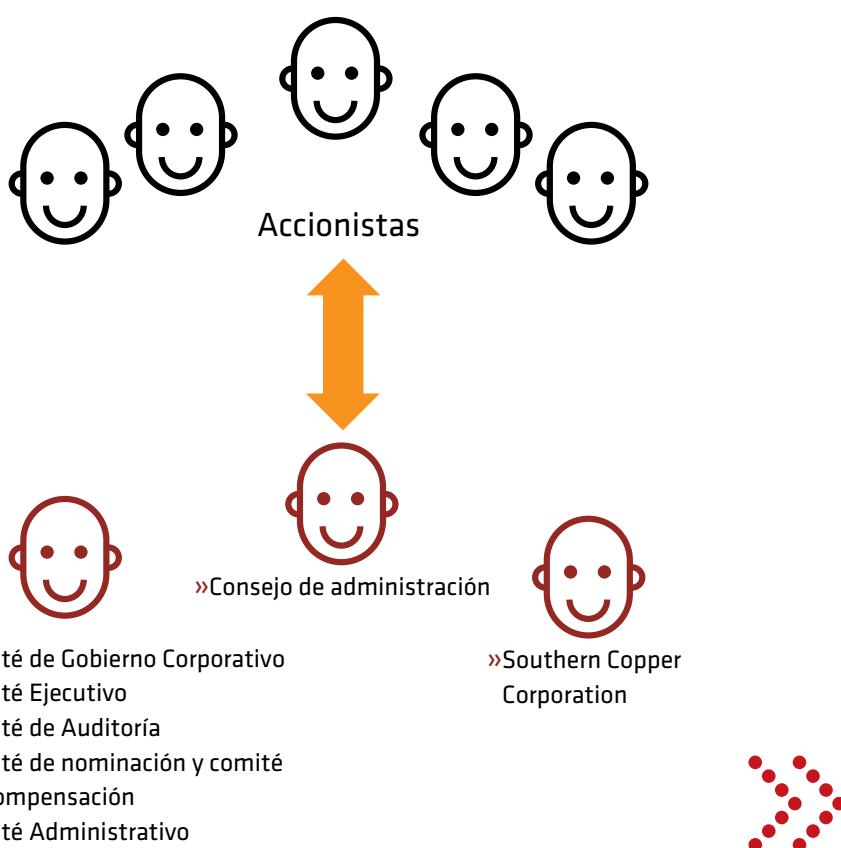
Integridad empresarial: cumplimiento, ética y Gobierno Corporativo

2.1 Prácticas de Buen Gobierno Corporativo

Southern Copper Corporation sigue comprometido con la sostenibilidad a través de conducir sus negocios de manera consistente y con buenas prácticas eficientes de gobernabilidad corporativa. Para ello SCC ha desarrollado Lineamientos de Gobernabilidad Corporativa, apegados a los establecidos por Grupo México, cuya normatividad interna está integrada por el Manual de Políticas y Lineamientos Corporativos, donde se establecen los principios que norman el diseño, integración y funcionamiento de los órganos como son el Consejo de Administración y sus Comités de apoyo.

SCC mantiene una estructura de Gobierno Corporativo, que busca alinear los esfuerzos de la gerencia con los intereses de los accionistas, para lograr el cumplimiento de objetivos, bajo una relación de sinergia y confianza entre las mismas.

LA ESTRUCTURA QUE MANTIENE ES LA SIGUIENTE:



La estructura de gobierno corporativo permite a SCC, dar cumplimiento a lo establecido por la Securities and Exchange Commission (SEC), así como mantener comunicación con su Accionistas, tanto mayoritarios como minoritarios.

La comunicación que existe entre la compañía y los accionistas es a través de Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, página web del Grupo, conferencias telefónicas programadas, clasificadoras de riesgo o analistas financieros así como la distribución de la memoria anual 10K relacionada con su participación en bolsa en los Estados Unidos .

Adicionalmente, SCC sigue contando con una política de puertas abiertas hacia los accionistas, sociedad y otros grupos de interés. Para información continua con respecto a Relación con Inversionistas, Comunidad, Ambiente, Legal, principios de Gobierno Corporativo y noticias de SCC se encuentran las siguientes páginas Web: www.gmexico.com y www.southernperu.com, las cuales son actualizadas bajo un esquema de bases regulares y conforme se requiera y comparten información relevante de la organización en diversos temas de interés sobre los conceptos antes mencionados.

Dentro de la estructura de Gobierno Corporativo y bajo los “Lineamientos para Gobernabilidad Corporativa”, el Consejo de Administración es el órgano supremo para la toma de decisiones en SCC, excepto en aquello asuntos reservados a los accionistas y descrito como tal en sus políticas corporativas.

Así mismo, en su búsqueda de mejora continua y de lograr niveles de eficiencia, en forma consistente, el Consejo de Administración de SCC, realiza una autoevaluación por lo menos una vez al año, para determinar si sus funciones y la de los comités se están ejecutando eficientemente. Esta autoevaluación no es regulada, sin embargo, refleja una proactividad de la organización para mantenerse actualizada y enfocada sobre los temas de valor del negocio .

NOMBRE	POSICIÓN
Germán Larrea Mota Velasco	Presidente de la Junta Directiva
Oscar González Rocha	Presidente Ejecutivo
Xavier García de Quevedo Topete	Presidente Ejecutivo de MM y COO de Southern Copper Corp.
Genaro Guerrero Díaz Mercado	Vicepresidente de Finanzas
Armando Ortega Gómez	Vicepresidente Jurídico
José N. Chirinos Fano	Contralor
Mario Vinageras Barroso	Vicepresidente Comercial
Vidal Muhech Dip	Vicepresidente de Proyectos
Remigio Martínez Müller	Vicepresidente de Exploraciones
Gabino Páez González	Director General y Corporativo de Recursos Humanos
Altos Directivos de SCC	

Cada director esta ligado y obligado a reglas de integridad y responsabilidad, capacidad financiera, normas de alto desempeño, juicio informado, confianza madura, compromiso y dedicado. De acuerdo a lo también establecido en el manual de “Lineamientos para la Gobernabilidad Corporativa” de SCC .

Las compensaciones de los Altos Directivos de SCC están integradas por un sueldo, estímulos y prestaciones, autorizadas por el Comité de Prácticas Societarias, de acuerdo a la propuesta que realiza en su momento el Director General bajo políticas de compensaciones, bonos y prestaciones.

2.2 Administración de Riesgos en Sostenibilidad

SCC mantiene una estrategia de Administración de Riesgos que proporciona una base estable y consistente para la toma de decisiones en materia de sostenibilidad. Dentro de dicha estrategia se ha considerado incluir nuestro Informe de Desarrollo Sostenible, el cual consolida e integra información relevante de SCC que ayudaría a la toma de decisiones en un ámbito balanceado de temas económicos, ambientales y sociales .

Prueba de ello y en materia de Seguridad, MM ha desarrollado el Sistema Integral de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo (SIASST), el cual está alineado a la Política de Seguridad. SIASST busca el cuidado de la vida e integridad de los trabajadores y sus familias; mejorar las condiciones de trabajo y fomentar una cultura de prevención en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Como resultado de la efectividad del SIASST, en 2007 el índice de accidentes totales se vio disminuido en un 25% con respecto a 2006. Mientras tanto, GM-SP, cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad "Control Total de Pérdidas", el cual ayuda al monitoreo y evaluación del desempeño en Seguridad y Salud, el cual está alineado al Reglamento Interno General de Seguridad e Higiene Minera. El reglamento y con el apoyo del sistema ayudaron a disminuir en 2007 un 10% los accidentes totales en GM-SP.

En materia ambiental, MM cuenta con una Dirección de Asuntos Ambientales y GM-SP mantiene su Dirección de Servicios Ambientales, donde dichas direcciones ayudan a monitorear las condiciones de las operaciones para evitar impactos ambientales. Adicionalmente, GM-SP ha desarrollado un Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA), orientado a que las operaciones y normatividad ambiental cumplan con los estándares ambientales establecidos por el Ministerio de Energía y Minas (MEM) del Perú. Dentro del PAMA, uno de los objetivos para 2007 era la conclusión de la tercera etapa del proyecto de Modernización de la Fundición de Ilo, la cual se llevó a cabo en tiempo y forma.

Respecto al ámbito financiero, SCC, cuenta con políticas de autorización y niveles de aprobación de transacciones que impiden el posible uso incorrecto de fondos de la compañía, adicionalmente cuenta con pólizas de seguros de amplia cobertura que protegen los activos y la responsabilidad civil de la empresa. Para el 2007, mantiene sus políticas de adquisiciones y contrataciones de personal que contemplan la evaluación de su calidad en las empresas. Es importante señalar que para la administración de riesgos, referentes a temas de gobierno corporativo, ambiente general de control y control interno de generación con enfoque a la generación de información financiera, dan cumplimiento a la **Ley Sarbanes Oxley**.

Adicionalmente, SCC ha desarrollado un proceso de Administración de Riesgos que incluye el cumplimiento de diversas normas, leyes, procedimientos y programas que sirven para preservar los derechos de los grupos de interés con el objetivo de identificar, cuantificar, gestionar y minimizar los riesgos y así reforzar el Desarrollo Sostenible .

2.3 Código de Ética

Actualmente, en SCC existe un Código de Ética, el cual guía la conducta y establece expectativas en cuanto a obedecer las leyes, reglas y regulaciones; ser honesto, justo, ético y confiable; evitar todo conflicto de intereses, propiciar una atmósfera con prácticas de trabajo justas; crear un lugar de trabajo seguro y proteger el medio ambiente; mantener la confidencialidad de la información; cumplir con las políticas corporativas y compromiso de la compañía a divulgar normas, entre otros .



El Código de Ética aplica a los 12,268 ejecutivos, empleados de confianza y trabajadores sindicalizados de todas las oficinas y subsidiarias de GM-MM y GM-SP , el cual es distribuido de forma impresa y acompañado con el procedimiento de denuncias, éstos son de conocimiento obligatorio para todos los que forman parte de SCC.

SCC ha establecido un “Procedimiento para la recepción, retención y tratamiento de denuncias”, para la notificación de cualquier violación al Código de Ética y cualquier conducta inapropiada. Las denuncias pueden realizar se de forma electrónica, a través de mail y/o por escrito, a través de los buzones instalados en los centros de operación de la compañía, las cuales son revisadas y analizadas por el Comité de Auditoría del Grupo bajo las políticas establecidas, proporcionando una solución adecuada y oportuna a cada una de ellas.

Para el mejorar y afianzar el adecuado cumplimiento del Código de Ética; en el 2007 se otorgaron 503,595 hrs de capacitación totales a la organización, donde se incluyeron temas relacionados, entre otros, lo cual ayuda a que todos los empleados se conduzcan de forma ética como parte de su cultura. Este esfuerzo se tradujo en cero denuncias a violaciones al Código de Ética, durante el 2007.

Dentro de la normatividad interna, SCC cuenta con una Política Corporativa de Conflicto de Interés, contribuciones políticas, otros pagos y prácticas contables apropiadas, la cual establece que todos los funcionarios deben evitar cualquier relación, actividad o propiedad que pueda crear un conflicto entre su interés personal y el interés de SCC en cualquiera de sus negocios.

Adicionalmente, GM-SP da cumplimiento al Código de Conducta de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, como empresa minera, el cual se puede consultar en su página web: www.snmpe.org.pe



503,595
horas



de capacitación totales se otorgaron a la organización para mejorar y afianzar el adecuado cumplimiento del Código de Ética en el 2007.

2.4 Derechos Humanos

El respeto a las personas y un trato con integridad son sólo dos de los pilares sobre los cuales SCC ha fundamentado y desarrollado su misión, visión y valores; estos pilares se encuentran formalmente documentados, aprobados y difundidos a través del Manual de Políticas y Lineamientos Corporativos y Código de Ética. Adicionalmente, SCC tienen como principio fundamental actuar de forma imparcial, justa y ética antes sus colaboradores, que integran la fuerza laboral y el alma que impulsa el desarrollo, fortalecimiento y presencia de SCC a través de sus representaciones en México y Perú. Este principio es extensivo a todos aquellos a quienes impacta la actividad minera de forma directa o indirecta.

En cumplimiento a lo establecido en el Manual de Políticas y Lineamientos Corporativo y Código de Ética, aplicable a GM-MM y GM-SP, están comprometidos a prevenir la discriminación y preservar los derechos de sus colaboradores, sin importar edad, género, raza, religión, nacionalidad, condiciones físicas, condición social, orientación sexual, credo político o cualquier otro factor.

SCC reconoce la importancia y protección de los Derechos Humanos y Laborales de sus colaboradores; en apego y respeto de estos derechos, las representaciones de México y Perú actúan según la legislación laboral vigente, y otras normas legales reglamentarias vigentes de acuerdo al país donde se desarrolla la actividad minera de SCC.

SCC comprometido con las comunidades y el entorno en el que desarrolla las actividades mineras, ha desarrollado y cuenta con políticas contra el trabajo infantil y forzoso a través de las cuales busca eliminar las formas de trabajo forzado o voluntario de los infantes ; esta política es extensiva no solo a nivel interno, si no para los contratistas de la organización. Asimismo, SCC en cumplimiento y respeto de los compromisos sociales con las comunidades está comprometida a respetar los derechos de las comunidades y pueblos indígenas, a través de la voluntad por entender y respetar las costumbres, tradiciones y espacios de los pueblos indígenas con los que pueda establecer cualquier tipo de contacto.

Lo anterior se ve reflejado en cada unidad operativa de SCC, la cual verifica la edad del personal que va a ser contratado para validar, que esté en edad propia para incorporarse a la actividad laboral y de acuerdo a las normas y leyes aplicables en cada región . Asimismo, no se tienen unidades o actividades de exploración dentro de espacios pertenecientes a comunidades y pueblos indígenas, en el 2007 no se presentaron incidente relacionados a violaciones de los derechos indígenas.

Finalmente, el recurso humano, tanto en su primer acceso como son los empleados, como sus extensiones a través de familias y comunidades, son consideradas de alto valor para la organización, bajo el entendido de que dicho recurso se considera el motor de la organización y por lo tanto su bienestar se refleja en una doble vía para la misma organización. Todo en línea con los Derechos Humanos y con condiciones adecuadas de trabajo para los mismos.

A través del código se hace del conocimiento de los colaboradores, los Derechos Humanos, promoviendo las prácticas de trabajo con igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de los trabajadores.

compromiso
respeto
reglamentos
derecho
oportunidad
igualdad
bienestar
dignidad

2.5 Transparencia con Gobiernos y Cumplimiento Legal

SCC se distingue por ser una compañía con apertura y transparencia ante el gobierno y organizaciones políticas, sobre sus actividades que realiza, a través de un diálogo abierto.

Como resultado y manteniendo su independencia natural y sana entre compañía, gobierno y/o organizaciones políticas, durante el 2007, no se registraron aportaciones financieras y/o en especie a organizaciones políticas, políticos o instituciones relacionadas, ni recepción de ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

Cabe señalar que SCC cuenta con una Política Antimonopólica, la cual establece que se debe cumplir con todas las leyes y reglamento aplicables a la conducción de sus actividades en México, Perú, los Estados Unidos y otras jurisdicciones donde tuviera operación.

SCC, ha desarrollado diversas políticas y procedimientos para el monitoreo del cumplimiento que le permite anticiparse y gestionar el posible incumplimiento de las normas y leyes a las que se encuentra relacionada. Durante el 2007 no se presentaron sanciones o multas derivadas del incumplimiento de leyes y regulaciones.

En el Código de Ética de la organización se establecen los principales requisitos éticos que SCC exige a directores, funcionarios y empleados en general, para evitar actos ilegales o no éticos, mala conducta o fraude y en general violaciones al código u otras políticas de la compañía.

En el ámbito financiero – económico, el cumplimiento de leyes y regulaciones, así como buenas prácticas de gobierno de la organización, se ven reflejadas en el cumplimiento a la Ley Sarbanes Oxley, relacionada a temas tanto de gobierno de la organización a nivel organizacional, como temas de control interno puntuales, en su referencia primordial a la generación de información financiera. Lo antes mencionado se deriva del hecho de que SCC cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York.

Adicionalmente, en 2007, no se registraron sanciones monetarias o no monetarias derivadas de temas tales como discriminación, corrupción, incumplimiento de leyes y regulaciones relativas al fraude en las cuentas, violación a tratados o convenios internacionales, comunicación de mercado, concesiones mineras, información en el etiquetado o producto en regulaciones de salud y seguridad minera ni en el manejo de información confidencial de los clientes, publicidad promoción y patrocinio de SCC.

En el ámbito social, a la fecha no se han originado reasentamientos de personas ocasionadas por las operaciones SCC en México y/o Perú, donde en caso de presentarse alguno, las políticas de la organización establecen que el mismo estaría basado en el diálogo y la negociación, en donde comunidad y SCC llegarían a un acuerdo justo, respetando a las comunidades y al entorno, cumpliendo las leyes sociales y ambientales vigentes, que este cambio pudiera ocasionar, fundamentando siempre las decisiones en los principios y valores de SCC.

En lo que respecta al ámbito ambiental, en el 2007 no se presentaron cierres de plantas y minas.

2.6 Cuadro de Panorama General

El que se presenta está basado en la guía G3 para la elaboración de reportes de sostenibilidad de la "Global Reporting Initiative" (GRI) y su suplemento de minería en el cual participan diversas entidades del sector minero a nivel internacional. La estructura del informe procede de la vinculación entre los temas materiales de relevancia para SCC y el trabajo de campo realizado; para tener una visión panorámica del contenido del documento en aspectos específicos, se presentan los siguientes datos sobresalientes en el desempeño en sostenibilidad referidos a las tres dimensiones de análisis propuestas por la metodología especificada: social, económica y ambiental; la información de detalle se desarrolla en los capítulos 4 y 5 del informe.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Comunicación con accionistas

- Política de puertas abiertas
- Realización de Asambleas
- Comunicación Telemática
- Calificadoras de Riesgo y analistas financieros

Gestión de riesgos estratégicos en los ámbitos económico, social, de seguridad mineral y ambiental

Difusión y monitoreo de la "no" violación al Código de Ética

Política Corporativa alineada al cumplimiento de la ley Sarbanes Oxley

68.6
millones de USD en inversión ambiental

17.8
millones de USD en 2007 de un total de 559 millones de USD para la modernización de la Planta de Fundición de Ilo.

1.05
millones de USD como pago de obligaciones fiscales

Acciones circulantes SCC: **294,466**

Cooperaciones y donativos a comunidades: **35.9 millones de USD**

Volumen total de compras de bienes con proveedores locales, nacionales e internacionales: **936.71 millones de USD**

Salario promedio de los trabajadores

Méjico 2.5 veces más respecto al salario mínimo local

Perú 4.5 veces más respecto al salario mínimo local

DIMENSIÓN SOCIAL

Total de empleados: **12,268**

Monto de salarios pagados: **194.8 millones de USD**

Incremento salarial anual: **7.2%**

Personal local contratado: **85 %**

Unificación "Modelo de Competencias"

Horas de Formación: **509.19 miles horas**



12,268
empleados totales

Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional:

- Sistema integral de administración de la seguridad y salud en el trabajo
- Sistema de Gestión de la seguridad "Control total de Pérdidas"

Disminución accidentes incapacitantes: **15% menos con respecto al 2006**

Inversión en seguridad y salud ocupacional: **20.9 millones de USD**

Formación en seguridad minera: **309.7 milles horas**

Áreas de actuación:

- Educación y Deporte
- Fortalecimiento Institucional, municipal departamental
- Arte y cultura
- Promoción y fortalecimiento de actividades productivas
- Salud pública y nutrición:

NOTAS:

Incluye personal de confianza, sindicalizados temporal y permanente, no se incluyen contratistas

35.9
millones de USD en inversión y gastos en comunidades

366
miles de personas beneficiadas

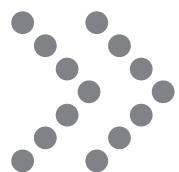
17.9
millones de USD aporte "Ayuda del Cobre"

El Monto no incluye beneficios sociales, ni compensación por tiempos de servicio

DIMENSION AMBIENTAL

Certificaciones de Industria Limpia

3 Plantas Recertificadas en Industrial Limpia y 7 en Proceso durante el 2007 en México
Refinería de Ilo y planta LESDE SX/SW en Toquepala, Perú certificadas en ISO 9001 desde 2006
Desde el 2001, 2 laboratorios Certificados en ISO/IEC 17025 en Perú



1,034,329

Gigajoules menos se consumieron durante el 2007 con respecto al 2006. Hubo un ahorro de 7.9%



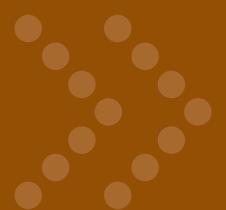
1,973,246

metros cúbicos menos se consumieron durante el 2007 con respecto al 2006. Hubo un ahorro de 5.8%

- Programa de Monitoreo de emisiones atmosféricas: SO₂, CO, HCT y PST
- Programa de eliminación de Binefilos Policlorados (BPC) desde el 2000
- Programa de manejo, disposición y reciclaje de residuos
- Procedimiento de respuesta ante derrames
- Culminación al 100% de la Modernización de la fundición de GM-SP iniciada desde el 1997 en Ilo
- Culminación al 100% de Remediación de Playa Escorias en Ilo
- Culminación al 100% de la rehabilitación de la colonia Morales en SLP.
- Producción de 1,736,000 árboles forestales en 4 viveros forestales en México
- Apertura del vivero "El Ciruelo" en la zona de exploración de León Guanajuato.
- Continuidad con la protección y preservación del Lobo Gris Mexicano
- Continuidad con los programas de mitigación de impacto ambiental durante los proyectos de exploración y ampliaciones.
- Presentación del Plan de Cierre de minas a las autoridades peruanas.



1,736,000
árboles



se producieron en
4 viveros forestales
en México.

Capítulo 3

Generación de Valor en SCC hacia nuestros Grupos de Interés



3.1 Nuestros Grupos de Interés

Southern Copper Corporation es una organización comprometida con sus grupos de interés en los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y su entorno ambiental.

SCC está comprometido a generar valor hacia sus grupos de interés, que se encuentran identificados, a través tanto de grupos externos como de grupos internos; donde ambos grupos de factores tienen un grado de interacción a lo largo del desarrollo de actividades de las compañías, subsidiarias y filiales que conforman a SCC y que influyen directamente en las comunidades y regiones donde operan.

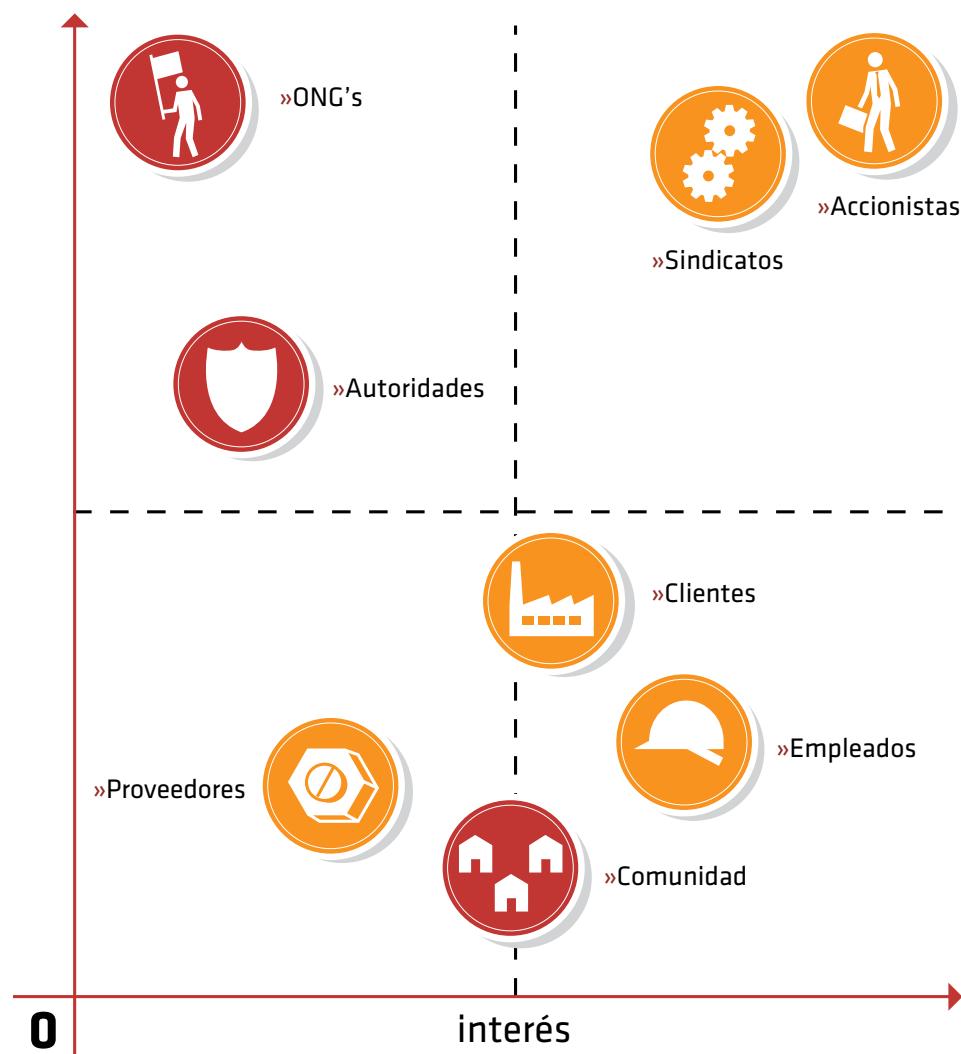
SCC realiza diversa tareas día con día, las mismas que derivan en acciones específicas, encaminadas a aportar valor a sus grupos de interés conformados por accionistas, empleados, proveedores, clientes, autoridades, sindicatos, ONG y comunidades. SCC a lo largo de su historia ha mostrado un alto compromiso con sus comunidades, particularmente en las regiones donde opera y dentro de los grupos en los que directamente genera un impacto económico/social.

La interacción recíproca de los factores externos representados por la comunidad y las ONG's, ambos grupos de interés, se mantienen al margen de las actividades mineras desempeñadas por las compañías que representan a SCC, mientras exista el cumplimiento y compromisos de sostenibilidad. Asimismo, en la interacción de factores internos representados por los empleados y sindicatos, estos grupos de interés mantienen un vínculo bilateral de gran influencia ante las actividades mineras desarrolladas por GM-MM y GM-SP.



SCC está consciente del compromiso de generación de valor para sus grupos de interés, donde a su vez está comprometido a mantener en armonía la relación de interés / poder, protagonizado y ejercido por cada uno de los grupos inmersos en el desarrollo de las actividades mineras de SCC.

Interacción entre los grupos de interés para SCC



El compromiso de SCC ante la sostenibilidad y sus grupos de interés ha generado un impacto positivo, agregando valor a la sociedad, y cuya influencia se extiende a través de GM-MM y GM-SP, vinculando aspectos sociales en cuanto a prácticas laborales, salud y seguridad y apoyos a la comunidad; aspectos ambientales concernientes al respeto por su entorno ambiental y equilibrio ecológico.

En la actualidad, SCC se encuentra posicionada y acogida por las sociedades en las que opera, como resultado de las acciones y estrategias realizadas por GM-MM y GM-SP. Estas acciones están encaminadas a crear y causar efectos económicos en las sociedades, a través de la reinversión de utilidades, salarios, beneficios sociales, programas de jubilación, reparto de utilidades, compras de bienes y servicios, pago de contribuciones fiscales, realización de inversiones financieras, así como de mantener y fortalecer las relaciones de confianza hacia la comunidad.

3.2 Comunicación y Respuesta con Grupos de Interés

SCC está conciente del compromiso de comunicación y transparencia ante sus grupos de interés, ha establecido diversos mecanismos para dar atención y respuesta a cada uno de los grupos, quienes pueden tener un primer acercamiento a través de cualquiera de las oficinas en México y Perú o a través de las páginas de internet www.gmexico.com y www.southernperu.com, las cuales pone a disposición del público, información de la organización referente a sus unidades de negocio, programas e iniciativas, información para inversionistas, desarrollo de la organización, recurso humanos, acciones realizadas con relación con el ambiente, la comunidad, noticias relevantes, área legal, entre otros.

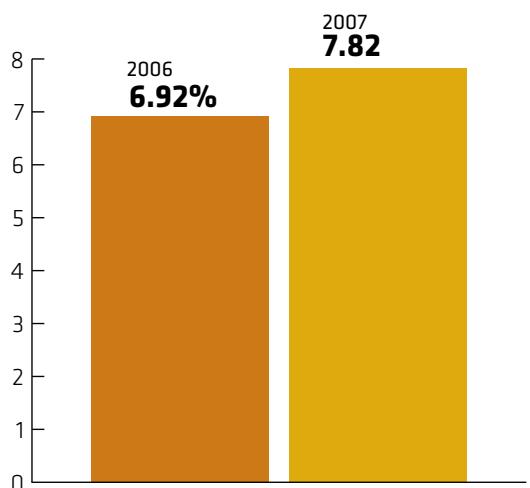
Sobre bases regulares y establecidas, SCC presenta ante las autoridades correspondientes la declaración del desempeño de operación y producción por diversas herramientas (Estadística Mensual de Producción); la declaración anual consolidada, a través de la cual, se muestra el registro y cumplimiento con regulaciones ambientales (generación de emisiones, residuos, consumo de recursos energéticos e hídricos, entre otros); así como la publicación de reportes anuales, donde se muestra la situación financiera de la organización .

SCC cuenta con un canal oficial y primario para transmitir información económica de la empresa a terceros, como son inversionistas, clasificadores de riesgo, bancos de inversión, analistas financieros y medios de prensa económica.

Mapa construido de la información obtenida durante las entrevistas de campo y su análisis

3.3 Valor Generado en SCC

SCC-UTILIDAD POR ACCIÓN 2007



SCC se encuentra posicionada como una de las diez compañías mineras más grandes en el mundo. Las acciones comunes se cotizan tanto en la Bolsa de Valores de Nueva York como en la Bolsa de Valores de Lima.

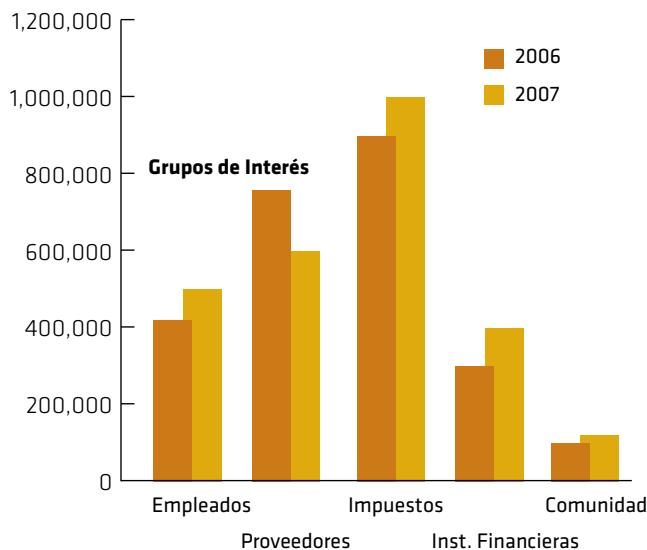
Actualmente, SCC es controlada por Grupo México, a través de su subsidiaria Americas Mining Corporation (AMC) en un 75.1% del capital accionario. El número de acciones en circulación de SCC se ha mantenido durante los últimos tres años de operación. Actualmente, el número de acciones es de 294,466 mientras que en el año de 2006 el número de acciones correspondió a 294,461. Asimismo, la utilidad por acción (UPA) de 2007 mostró un incremento respecto al período de 2006 en 13.01%; la UPA a finales de 2006 era de US \$ 6.92 miles y a finales de 2007 fue de US \$7.82 miles.

Con respecto a los demás grupos de interés se puede observar la distribución de valor generada por SCC ante los mismos. Estas actividades han permitido agregar valor a los empleados, proveedores, contribuciones fiscales, instituciones financieras y comunidades vinculadas con las actividades de minería realizadas por las compañías, subsidiarias y filiales de SCC en México y Perú.

SCC mediante sus mecanismos de comunicación mantiene informados a sus accionistas de manera periódica y puntual, conduciéndose escrupulosamente bajo un Gobierno Corporativo apegado a su normatividad interna, protegiendo el valor del accionista.

Durante 2007, el monto de distribución de valor de SCC a través de sus representaciones en México y Perú hacia sus grupos de interés ascendieron a US \$2,368.8 millones, integrados a través del 22.8% correspondiente a empleados, 27.5% proveedores, 44.5% impuestos, 3.7% instituciones financieras y 1.5% a comunidades. Donde el rubro "proveedores" tuvo un decremento del 14.8%, derivado de los hechos ocurridos en las minas de Cananea, San Martín y Taxco.

GENERACIÓN DE VALOR EN GRUPOS DE INTERÉS (USD x 1000)



3.4 Compromiso con la Sostenibilidad

El entusiasta resultado que generó la elaboración del primer Informe de Desarrollo Sostenible para SCC en 2006, para los que forman parte de la empresa, para las comunidades y, en general, para todos aquellos grupos de interés vinculados a las actividades, fue uno de los principales motivos para consolidar los esfuerzos que se iniciaron hacia el desarrollo sostenible del negocio.

Como resultado del interés corporativo por el tema de sostenibilidad, surgen dos iniciativas en 2007 en GM-MM:

1. Se integró un impulso más a los objetivos estratégicos ya existentes, cuyo enfoque principal es el impulso a la sostenibilidad. Dicho impulso es:

Asegurar un balance en nuestro desempeño económico, social, de seguridad y ambiental que permita impulsar la sostenibilidad de GM-MM.

2. Derivado del Informe de Desarrollo Sostenible 2006, se clasificaron seis temas o líneas de acción en la sostenibilidad, los cuales consolidan el compromiso asumido desde la Presidencia Ejecutiva. Las temáticas abordadas en el plan son las siguientes:

A. TRANSPARENCIA Y COMPORTAMIENTO ÉTICO.

En cuanto a la Transparencia y comportamiento ético, la empresa busca cumplir con los compromisos y actuar en una manera justa, honesta y transparente, basado en su modelo de Gobierno Corporativo para llevar a cabo una sana relación con los grupos de interés, mediante una planificación estratégica y sistemas de medición de esta gestión en aspectos específicos como la administración de riesgos y de crisis.

B. CREACIÓN DE VALOR.

La empresa realiza un papel importante para la actividad económica de la región en donde opera, así como para los grupos en los que directamente genera un impacto económico por lo que mediante la planeación estratégica y enfoque de recursos se buscará un reforzamiento inmediato en la sostenibilidad de la empresa.

C. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

La gestión del capital humano, es clave en la empresa para lograr apuntalar a la organización en su crecimiento y aprendizaje que capitalice en la sostenibilidad a largo plazo contando con recursos bien capacitados y resueltos a brindar su mayor esfuerzo por el bienestar de la empresa.

D. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

La importancia de la seguridad de las personas es un impulso en la Seguridad y salud, la empresa reconoce que ésta es una tarea básica para asegurar y permanecer en el mercado. Esto incluye una actitud proactiva para identificar y responder a riesgos de salud y seguridad de empleados, contratistas y el entorno.

E. DIÁLOGO Y COMPROMISO CON LA COMUNIDAD.

La empresa considera impulsar constantemente el diálogo y compromiso con la Comunidad para responder a necesidades reales de ésta, particularmente en las locaciones en donde opera. De esta manera, se busca afianzar el vínculo y compromiso con la comunidad y refrendar la continuidad de operar en estas locaciones.

F. GESTIÓN DE LOS IMPACTOS AMBIENTALES Y PRESERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

El equilibrio entre el desarrollo económico y la preservación del ambiente es uno de los retos más importantes de la sociedad actual y, por ello, se otorga un especial impulso en la mitigación de los posibles impactos ambientales para la empresa. Mediante la implementación de políticas y estrategias que permitan controlar y disminuir el consumo de recursos energéticos y acuíferos, así como la generación de emisiones atmosféricas y los residuos, llevará a una mejora continua y eficiencia a la empresa y a sus comunidades, que a su vez pueden traducirse en beneficios económicos.

Por otro lado y, en el mismo sentido GM-SP, adecuó uno de sus impulsos estratégicos, dándole un enfoque de sostenibilidad, como sigue:

Asegurar la continuidad del negocio en su entorno político-social

El tema de sostenibilidad ha tenido auge durante el 2007, por lo que han surgido iniciativas, las cuales se ven reflejadas en las acciones realizadas en el ámbito social y ambiental:

ÁMBITO SOCIAL

SCC reconoce a sus empleados como seres humanos con derechos y expectativas, tanto en el ámbito personal como familiar. Así mismo, sabe que el recurso humano es su activo principal, sin el cual sería imposible el alcanzar los objetivos planteados y, en general, lograr permanencia y trascendencia de la compañía a través del tiempo. Es por lo antes mencionado, que considera dentro de sus principios y reglas de operación, una serie de indicadores, prácticas y ejercicios enfocados a lograr una relación balanceada y de "ganar-ganar" entre su fuerza laboral y la organización.

Dentro de los principales conceptos sociales diseñados, considerados, supervisados y respetados por SCC en su estrategia y operación se incluyen temas tales como:

- Equidad de género y religión
- Balance entre trabajo y familia
- Condiciones laborales en instalaciones y con equipos óptimos
- Prestaciones, sueldos y salarios tomando como plataforma mínima los requisitos de ley
- Existencia y operación con sindicatos bajo términos de ley y con amplio respeto de las instituciones
- Existencia y operación de comités de seguridad y salud
- Procesos de identificación y seguimiento de accidentes
- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para los trabajadores, sus familias o comunidades donde operamos
- Manejo de programas de cuidado a la salud
- Programas de gestión de habilidades y capacitación continua
- Evaluación de desempeño y desarrollo profesional
- Políticas de exclusión al trabajo infantil
- Derechos de libre asociación
- Respeto a etnias y comunidades
- Temas anticorrupción y capacitación a los empleados sobre las mismas
- Indicadores y procesos de administración de sanciones y multas por faltas ante leyes y regulaciones
- Incidentes específicos que afecten a comunidades
- Manejo de emergencias

En general, y a través de sus más de 50 años de operación, SCC siempre ha respetado y buscado mantenerse, dentro del ámbito de cumplimiento de las leyes y regulaciones en cuanto a temas sociales donde regularmente y por convencimiento, excede las líneas meramente de cumplimiento. El desempeño en este tema se detalla en los capítulos 4 y 5 del presente informe.

ÁMBITO AMBIENTAL

SCC entiende al tema de cuidado ambiental y equilibrio ecológico, como fundamental y trascendente para el beneficio presente y futuro de la empresa, así como para su viabilidad a través del tiempo. Lo antes mencionado lo hace tanto por beneficio propio, como a través de una visión de responsabilidad compartida, donde se entienden los derechos naturales que tienen sus comunidades, empleados y familias frente al medio ambiente que los rodea y las comunidades donde viven actualmente y donde se espera que potencialmente habiten también sus hijos. Por lo que SCC se enfoca a: "Lograr negocio y generación económica, por medio de una estrategia y operación informada y responsable frente a temas ambientales, que permita los logros esperados del negocio, en el presente, otorgando al mismo tiempo a las generaciones futuras, el poder disfrutar del entorno actual y asegurando la posibilidad de contar con la misma operación del negocio, en su beneficio, a través del tiempo".

Dentro de los principales conceptos ambientales y ecológicos diseñados, considerados, supervisados y respetados por SCC en su estrategia y operación se incluyen temas tales como:

- Consumo directo e indirecto de energía, desglosado por fuentes primarias
- Ahorro de energía
- Captación, reciclaje y manejo de aguas
- Impactos potenciales en la biodiversidad
- Hábitats protegidos o restaurados
- Posibles especies afectadas, o en peligro de extinción
- Emisión y gestión de gases de efecto invernadero
- Emisiones al aire, en su emisión y gestión
- Posibles derrames a aguas
- Iniciativas para mitigar posibles impactos ambientales de cualquier tipo
- Costo de multas y número de sanciones por incumplimiento de la norma ambiental
- Impactos por transporte de productos y otros bienes y materiales usados
- Gestión de inversión y planes ambientales

3.5 Eventos Relevantes

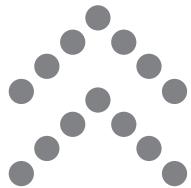
\$315.7

millones de USD de
inversión efectuó SCC

SCC a través de su programa de expansión y modernización, continuamente está desarrollando proyectos en sus compañías, subsidiarias y filiales de México y Perú. Durante 2007, SCC efectuó inversiones de capital por \$315.7 millones de dólares y prevé que en 2008 estos sean de \$530.0 millones de dólares aproximadamente, lo que representa un incremento del 67.88%.

\$530

millones de USD
aproximadamente
de inversión para el 2008



SCC está comprometido con su grupo de inversionistas y dando cumplimiento a lo establecido en su visión corporativa:

“Ser en 2010 la empresa minero-metalúrgica más rentable y con reconocido liderazgo en producción y ventas a nivel mundial, con el mejor capital humano y a través de las mejores estrategias, procesos, servicios y calidad, cumpliendo estrictamente con las normas del entorno”, planea, desarrolla e implementa mejoras continuas y nuevos proyectos con el objetivo de incrementar la capacidad instalada de operación; así como de consolidar su posición en el sector minero.

ALGUNAS MEJORAS CONTINUAS Y NUEVOS PROYECTOS DESARROLLADOS EN MÉXICO (GM-MM) Y PERÚ (GM-SP) DURANTE 2007 SON:

GM-SP - Conclusión del proyecto de Modernización de la Planta de Fundición Ilo, lo que ha permitido a GM-SP incrementar la captación de azufre por encima del 92%, formalizado con el Gobierno Peruano y reducir las emisiones a la atmósfera. La captación media de azufre en 2007 fue de 95%. Actualmente, la planta de fundición se encuentra operando a plena capacidad y se espera fundir 1.1 millones de toneladas de concentrados en 2008.

GM-MM - Proyecto Sistema de quebrado y bandas transportadoras de material lixiviabile de Mexicana de Cananea. Actualmente, el proyecto se encuentra en la tercera fase, en la cual se considera la instalación de 5,500 metros de bandas transportadoras y la construcción de un túnel de 500 metros para llevar el material al área de lixiviación.

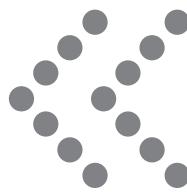
GM-SP - Disposición de relaves - Represa de Quebrada Honda. Este proyecto aumentará la altura de la represa existente, con lo cual se optimiza la captación de relaves provenientes de las unidades mineras de Toquepala y Cuajone. La primera etapa de este proyecto está en desarrollo y se concluirá hasta el año 2012. El costo total de este proyecto se estima en US \$ 66 millones. Al 31 de diciembre de 2007 se llevan gastados US \$16.4 millones.

GM-MM - Proyecto Manejo de Gases. Este proyecto mejorará la eficacia de captura de gases y reducción de emisiones de dióxido de azufre a la atmósfera por los convertidores y el reactor de la Planta de Fundición del Complejo Metárgico La Caridad de Mexicana de Cobre.

GM-SP - Represas de PLS en Huanaquera. Este proyecto contempla la construcción de una represa de depósito de PLS y captación pluvial para la planta de lixiviación de Toquepala. Actualmente, el proyecto está en la etapa de cierre administrativo, todo el equipo ha sido instalado y es operativo. El gasto total en este proyecto hasta el 31 de diciembre de 2007 fue de US \$ 36.6 millones, y se calcula que US \$0.5 millones serán necesarios para completar el proyecto.

\$10
millones de USD fue el gasto de GM-SP en el avance en el proyecto de Molino de Bolas en Toquepala, empleado en el proceso productivo con un avance del 97%

\$36
millones de USD de gasto
total del proyecto de
represas del deposito
de PLS y se calcula que
serán necesarios \$0.5
millones más para com-
pletar dicho proyecto.



GM-SP – Proyecto Depósitos Lixiviantes en Toquepala. Este proyecto contempló la instalación de un sistema de chancado, fajas transportadoras y distribución en los botaderos de lixiviación. El nuevo sistema ha mejorado la recuperación de mineral en la planta de lixiviación, además de haber eliminado el costo de acarreo de material. Los gastos totales de este proyecto a diciembre de 2007 fueron de US \$80.7 millones y se estima que US \$0.4 millones serán necesarios para concluir el proyecto.

3.6 Reconocimientos

SCC es una entidad comprometida, con sus grupos de interés y las comunidades, particularmente en las regiones donde opera y dentro de los grupos en los que directamente genera un impacto económico. Y es a través de los reconocimientos que SCC recibe de algunos de sus grupos de interés, lo que permite confirmar que el compromiso con las comunidades en los aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y de entorno ambiental son respetados y cumplidos.

El esfuerzo, dedicación, compromiso y buen desempeño de los colaboradores de SCC en México (GM-MM) y Perú (GM-SP), han sido reconocidos por organismos de talla nacional e internacional a los que SCC se ha hecho acreedor en 2007.

GRUPO MÉXICO MINERA MÉXICO (GM-MM):

GM-MM (Planta de Alambrón de Mexicana de Cobre) recibió la Certificación como Industria Limpia por parte del Procurador Federal de Protección Ambiental, el pasado 21 de febrero de 2007.

GM-MM (Grupo México) recibió el Premio a la Bursatilidad por segundo año consecutivo, en virtud de que la serie B, fue clasificada como de Alta Bursatilidad. El premio fue entregado por el Director General Adjunto de la BMV.

GM-MM recibió el reconocimiento al Mérito Ambiental 2007 por parte del Gobernador del Estado de Sonora.

GM-MM (Minerales Metálicos del Norte – Unidad Santa Bárbara) recibió la Certificación como Industria Limpia por parte del Procurador Federal de Protección Ambiental, el pasado 10 de agosto de 2007.

GM-MM recibió el reconocimiento “Por mostrar liderazgo, compromiso y transparencia en la contabilidad y el reporte de sus emisiones de gases de efecto invernadero correspondiente al período 2006”. El reconocimiento fue otorgado por parte de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) el pasado 6 de noviembre de 2007.

GM-MM (Cananea) recibió, por segundo año consecutivo, el Reconocimiento al Ahorro Energético 2007, otorgado por la Comisión Nacional de Ahorro de Energía.

GM-MM (Mexicana de Cobre) recibió en el 2007 el Trofeo Casco de Plata, otorgado por la CAMIMEX, por la reducción en un 20% de Siniestralidad en 2006.

La Cámara Minería de México cada año organiza un concurso de Cuadrillas de Rescate Minero, en donde en el 2007 se obtuvieron: 1er lugar – en Rescate (Pasta de Conchos), 1er lugar – Manejo de Equipos de Rescate (Santa Bárbara), 1er lugar – Aplicación de Primeros Auxilios (Mexicana de Cobre).

GRUPO MÉXICO SOUTHERN PERÚ (GM-SP):

GM-SP recibió el reconocimiento por la reducción de accidentes en el año 2007, por parte del Instituto de Seguridad Minera (ISEM) en abril de 2007.

El Presidente Ejecutivo de GM-SP recibió la Medalla y Diploma de Honor “Andrés Marsano Porras”, por su trayectoria minera en Perú durante el quinquenio 2001-2005. El reconocimiento fue conferido por la Universidad Nacional de Piura (UNP) y el Instituto Interamericano de Capacitación y Desarrollo (INTERCADE) en junio de 2007.

Nominación al Premio Nacional de Metalurgia de México, por la Asociación de Ingenieros de Minas, Metalúrgicos y Geólogos de México en julio de 2007, por la participación en el proyecto de Modernización de la Fundición de Cobre en Ilo.

GM-SP recibió el primer lugar correspondiente al Premio a la Gestión Profesional en las categorías de “Mejor trato a los accionistas” y Premio Especial “Mejor página web como instrumento de comunicación al mercado y al accionista” por su participación en el Segundo Concurso de Buen Gobierno Corporativo 2007, organizado por Pro Capitales y la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) en septiembre de 2007.

GM-SP recibió el primer lugar en la categoría Medio Ambiente, por el trabajo técnico presentado durante la XXVIII Convención Minera realizada en Arequipa del 10 al 14 de septiembre.

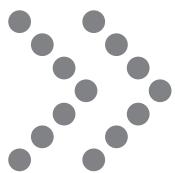
GM-SP recibió segundo lugar en el Encuentro Logístico, por el trabajo técnico presentado durante la XXVIII Convención Minera realizada en Arequipa del 10 al 14 de septiembre

3.7 Casos de Estudio de Southern Copper Corporation

Como parte del valor que aporta Southern Copper Corporation a sus grupos de interés, desde sus dos compañías mineras en México y en el Perú, se exponen los siguientes casos de estudio, que están vinculados de manera directa con los temas que el lector puede apreciar en los capítulos del presente informe.

CONFLICTO LABORAL EN CANANEA

Cananea es una ciudad minera de relevancia histórica y económica, colindante con el estado de Arizona, EUA y perteneciente al estado de Sonora, México, vigilada por dos elevadas cumbres, "La Mariquita" y "La Elenita" y predominantemente fría por su clima, pero entusiasta y progresista por el trabajo de su gente. Allí se guardan historias de lucha y desarrollo económico, actualmente escenario de un largo impasse laboral producto de intereses personales derivados de la visión centralizada del poder.



32,157

habitantes para el año 2000 era la población de Cananea del los cuales 35% pertenecían a la población económicamente activa

CONTEXTO ECONÓMICO ACTUAL

La población de Cananea al año 2000 era de 32,157 habitantes; de los cuales, 11,261 era Población Económicamente Activa (PEA), es decir, un 35% respecto a la población total y un 48% con respecto a la población de 12 años y más. Los niveles de desempleo son muy bajos en esta ciudad.

El sector minero concentra al 15.80% de la PEA, ocupando el tercer lugar en generación de empleos locales, solamente la industria manufacturera y el comercio, están por arriba. El nivel de percepciones es elevado en la zona, el 65.6% de la población ocupada percibe más de 2 salarios mínimos, adicionalmente la ciudad pertenece a la zona económica "A" teniendo el salario mínimo más alto del país. El valor agregado bruto para la actividad minera es de 70.3 millones de USD, lo que representa el 54.32% del valor agregado bruto del municipio y el 26.60% del mismo indicador económico con respecto a todo el estado de Sonora. Por su parte, Mexicana de Cananea emplea a 1,612 personas. Adicionalmente, la población que se emplea de manera indirecta, por la misma operación de Mexicana de Cananea, es de alrededor de 3,500 trabajadores al año.

En conclusión, las actividades mineras de Cananea son fundamentales para la lubricación de la economía local y de gran relevancia para la economía del estado de Sonora, relacionado con la derrama económica que propicia la mina donde están los factores sociales y ambientales que potencializan el flujo de efectivo en la región.

CONFLICTO LABORAL 2007

FUENTE DE INICIO DEL CONFLICTO

El 30 de julio de 2007, aproximadamente 200 trabajadores sindicalizados de un total de 1,287 de la sección 65 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) decidieron iniciar una huelga a la 12 horas, con 8 peticiones:

- 1º.- Que se dé la "intervención que corresponda a los miembros del Ejecutivo Local y Nacional; que se corrijan las categorías otorgadas equivocadamente; que se paguen los salarios del trabajador Carlos Esquer.
- 2º.- Que se coordinen de manera efectiva e inmediata las actividades de labor continua en el departamento de mina.
- 3º.- Que se le permita al Sindicato verificar a los contratistas y que no se desplace a los trabajadores sindicalizados.
- 4º.- Que se deje en planta a 116 eventuales.
- 5º.- Que se proporcione servicio médico a las familias de los trabajadores en la Clínica Obrera.
- 6º.- Que no se ejerzan represalias ni malos tratos en contra de los trabajadores.
- 7º.- Que se instalen los comedores que sean necesarios y que se proporcionen lavabos, mesas, bancas, calentones eléctricos, jabón y toallas.
- 8º.- Que se atiendan las recomendaciones de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La empresa desde antes de estallar el conflicto estuvo tendiendo negociaciones con los líderes locales para generar un acuerdo que resolviera las solicitudes de los sindicalizados; sin que éstos, aceptaran los ofrecimientos. Posteriormente, al inicio de la huelga se presentaron otras 16 demandas, que no contemplan aspectos laborales y que el sindicato nacional plantea como prioritarias de resolución, antes que los 8 puntos originarios del conflicto.

PÉRDIDAS HACIA EL TRABAJADOR

El conflicto ha generado serias repercusiones negativas en la sociedad/comunidad de Cananea, donde los principales afectados han sido los trabajadores y sus familias, que han dejado de percibir un monto aproximado de US\$ 28,726 desde que se inició el conflicto hasta el 31 de diciembre del 2007.

PERDIDAS DIARIAS HACIA EL TRABAJADOR POR EL CONFLICTO LABORAL MEXICANA DE CANANEA 2007

CONCEPTO DE PERCEPCIÓN	MONTO 2007
Salario Promedio integrado (incluye: Cobro, Bono, Comida, y horas adicionales)	\$35.54
Bono de asistencia Perfecta (Efectivo y vales de despensa)	\$7.11
Bono de despensa	\$1.94
Subsidio de Luz	\$1.75
Subsidio de Gas	\$1.98
Prima Vacacional	\$6.05
Aguinaldo	\$1.50
Utilidades (Extrapolando la provisión de PTU al 31 de Julio de 2007)	\$130.67
Ingreso que pierde un trabajador por cada día de paro:	\$186.53

Esta situación ha obligado a los trabajadores a buscar formas alternas de generación de ingreso; y donde el interés del grueso de los trabajadores es regresar a sus actividades laborales. Sin embargo, la fuerte presencia de los líderes locales y nacionales del sindicato cohesionan la libre expresión de los trabajadores y las acciones que la comunidad en general puede tomar con respecto al conflicto.

PÉRDIDAS HACIA LA COMUNIDAD

Considerando los 1,612 trabajadores de Mexicana de Cananea, se ha perdido una derrama económica por el ingreso a los trabajadores de aproximadamente US \$ 46.3 millones desde el inicio del conflicto hasta el último día de diciembre del 2007.

Adicionalmente, la empresa en sus operaciones normales contempla rubros que impactan positiva y directamente en la población y su economía. Considerando el gasto ejercido en 2006 para estos rubros, se ha tenido una diferencia negativa, para la comunidad, de US \$ 3.4 millones, aproximadamente.

GASTO HACIA LA COMUNIDAD Y TRABAJADORES MEXICANA DE CANANEA (USD) 2006-2007

	2006	2007
Medicinas	5,862,638.92	3,522,771.60
Gastos de hospitalización	2,814,327.96	1,699,894.66
Donativos	6,613.40	88,747.91
Actividades recreativas	28,074.45	11,112.01
Total	8,711,654.73	5,327,526.18
Diferencia	3,384,128.55	

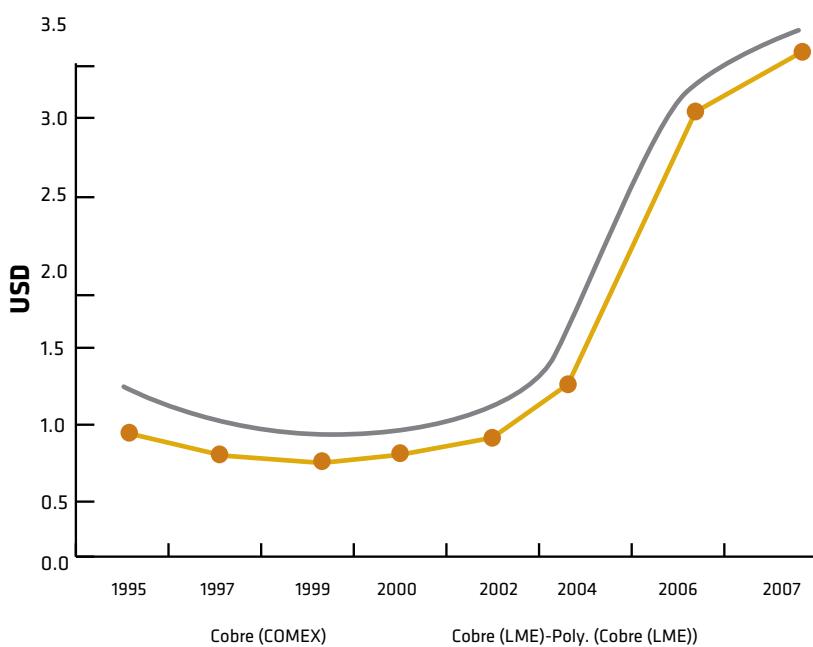
El monto referido de US \$ 5.3 millones está considerando los gastos hasta el 31 de julio, cuando pararon la operaciones de la mina; de haber continuado operando, se estima que el monto anual hubiese sido de aproximadamente US \$ 9.1 millones, lo que habría superado el monto del 2006, en aproximadamente, US \$ 0.4 millones.

En general el clima en la sociedad de Cananea es tenso y la economía familiar de los negocios locales se ha visto profundamente menguada por la huelga. Mediante encuestas realizadas a una muestra de la población, por una empresa independiente y objetiva contratada por Mexicana de Cananea, se clarifica el apoyo de la población para que el conflicto termine y se regrese a las actividades normales. Así mismo, refleja en la opinión de los encuestados que no existe justificación alguna por parte de la Sección 65 para continuar la huelga, pues el motivo principal para persistir en esta situación es el apoyo al dirigente nacional del SNT-MMSRM.

IMPACTO DEL CONFLICTO EN EL MUNDO...

Según el Reuters, en su publicación del 4 de junio de 2007, los precios del cobre en la Bolsa de Metales de Londres tocaron su máximo desde el 16 de mayo de 2007 apuntalados por inventarios decrecientes y la amenaza de una huelga en México.

HISTÓRICOS DE PRECIOS DEL COBRE 1995-2007



El precio del metal continuó incrementándose durante todo el 2007, donde al parecer los analistas continuaban percibiendo la influencia de la huelga en la minera de cobre más grande de México, así como, sus potenciales repercusiones en las demás minas del continente y de Grupo México.

Los inventarios de cobre en la Bolsa de Metales de Londres (LME) cayeron en 3,550 toneladas, quedando en 123,900 toneladas, el nivel más bajo desde octubre del 2006, lo que representa una disminución de alrededor del 40% del volumen de inventarios considerando el valor de comienzos de febrero de este año.

“Una aguda caída de las existencias del LME hoy (...) y una huelga en nueve minas y plantas mexicanas propiedad del Grupo México a comenzar el 10 de junio debería desestabilizar los precios y brindaría una medida de soporte al equilibrio del grupo”, dijo el analista Edward Meir de Man Financial. Pero operadores dijeron que amenazas de otras huelgas están dándole soporte a los precios. En México, trabajadores amenazaron con ir a huelga en nueve minas y plantas procesadoras de propiedad de Grupo México, incluyendo la gigante mina de cobre Cananea. “Las relaciones entre el Grupo México y sus sindicatos no parecen funcionar con mucha armonía, así que la gente lo observará con nerviosismo”, dijo Norrish.

PERSPECTIVA DE LA SITUACIÓN

A partir del 11 de enero de 2008, la mina de Cananea está abierta, siendo recuperada por la acción de la policía municipal y la federal preventiva, y se está preparando gradualmente para reanudar operaciones normales en un futuro cercano. La mina fue reabierta como resultado de un fallo de las autoridades laborales que declararon la huelga ilegal. Posteriormente, el sindicato de Cananea obtuvo un mandamiento judicial, por parte de un juez federal, para prevenir el despido de trabajadores que no han vuelto a sus labores de inmediato, el mismo juez hizo explícitamente salvaguardar los derechos de cualquier trabajador que desea volver a trabajar en la mina y el derecho de GM-MM para llevar a cabo operaciones en el curso ordinario de los negocios. Actualmente, San Martín y Taxco, siguen en paro de labores.

En conclusión, las autoridades mexicanas han aceptado y refrendado, a través de sus resoluciones, tanto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como del Poder Judicial, que la mina y la operación de GM-MM se daba bajo el estado de derecho y apegado a leyes, legalidad que un grupo limitado de trabajadores violentó generando un conflicto por intereses claramente personales y grupales y liderados desde la dirigencia sindical. Dichos incidentes han tenido repercusiones y afectaciones en comunidad, las familias y principalmente los trabajadores verdaderamente comprometidos con un objetivo de negocio; así como, a la organización misma, y al sector minero del cobre en el mundo. Y donde aún ahora, posterior a dichas resoluciones no se ha logrado arrancar al 100% la operación de la mina Cananea, con la carga económica que todos los grupos involucrados han sentido y con el impacto histórico que representa el que un lugar originario de luchas sindicales sea utilizado para el enriquecimiento de los líderes herederos de tradiciones caudillistas.

REHABILITACIÓN DE COLONIA LOS MORALES, GM-MM

ANTECEDENTES

En el año 2000, Industrial Minera México, S.A. de C.V. (IMMSA), solicitó de manera voluntaria al Laboratorio de Análisis Químicos y Físicos del Ambiente de la Universidad Autónoma de México (UNAM), un Diagnóstico Ambiental con el objeto de realizar un estudio que permita evaluar el riesgo potencial en las áreas circundantes a la Planta de Cobre de San Luis Potosí y plantear alternativas de solución; proponiendo medidas de control que minimicen los impactos al medio ambiente y el riesgo a la salud.

En mayo de 2003, el diagnóstico fue presentado ante la autoridad competente; la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), la cual, posterior a su evaluación solicitó a IMMSA un programa detallado de acciones, describiendo las mismas para interrumpir las vías de exposición. En junio de 2005, mediante oficio DGGIMAR.710/002817, la SEMARNAT, en base a lo propuesto en el Diagnóstico Ambiental, resolvió autorizar a IMMSA el "Programa Detallado de Acciones de Remediación".

Las acciones de remediación consistieron en construcción, rehabilitación y arreglo de plazas, banquetas y jardines; andadores y estacionamientos; la construcción de una barda perimetral para limitar el cruce de personas; cambio de tierra en canchas de fútbol; rehabilitación de bordos de control de escorrentías; pavimentación de calles y avenidas; control de emisiones en el depósito de escoria, para interrumpir las vías de exposición.

DESARROLLO DEL TRABAJO

Los trabajos de remediación de suelos se hicieron en coordinación con las autoridades municipales y para respetar los lineamientos establecidos se tuvieron que modificar los diseños originales. En agosto de 2005 dieron inicio los trabajos de la construcción de la barda perimetral limitante con las colonias aledañas para evitar posibles invasiones y el cruce de personas en los terrenos de la empresa y evitar posibles invasiones, que consiste en postes y placas prefabricadas de concreto. Además, se elaboró la construcción de nuevas dunas y rehabilitación de las existentes en el parque ecológico para dar un mejor aspecto y la construcción de bordos perimetrales en los campos de fútbol con el fin de evitar que los escurrimientos de agua de lluvia afectaran la superficie.

El proyecto de pavimentación con concreto hidráulico, que incluye dieciocho calles y avenidas, de las cuales algunas son Caliza, Tecalli, Onix, Carbón, Prolongación Polvillo, Mármol (la cual sustituyó a la 1er Privada de Sulfato), Camino Antiguo al Desierto, Antimonio, Arsénico, 3^a Privada de Azufre, 3^a Privada de Bronce, Privada de Arsénico, Privada de Antimonio, 2^a Privada de Cobre (sustitución de Calle Oro), 2^o Callejón del Duque, 3^{er} Callejón de Duque, Minera México e Ytrio. A solicitud de las autoridades municipales, se realizó el mejoramiento de las redes de agua potable y de drenaje existentes, ya que algunas calles contaban con un funcionamiento deficiente de estos servicios.

En las acciones de mejora ambiental, también se incluyeron la rehabilitación de plazas y jardines con el fin de dar a la comunidad lugares de esparcimiento y cultura. En total se remodelaron ocho plazas, tres jardines, tres andadores, un estacionamiento con jardineras y jardines, además de la mejora del parque Infonavit-Morales y el acceso peatonal a la Planta de Cobre.

Las plazas que se remodelaron fueron: Plaza de la Veta Caprichosa, Plaza del Edén, Plaza Mina del Potosí 1, Plaza Mina del Potosí 2, Plaza Mina de la Paz, Plaza Real de Catorce, Plaza Fundidor, Plaza Veta de la Esperanza. Los andadores que se rehabilitaron fueron el Andador Platino, Andador La Gondola, Andador de la Veta de la Plata y Andador San Pedro. Otra de las partes que se contemplaron en el Proyecto de Remediación de Suelos, es el recubrimiento de escoria fina con escoria gruesa, con la finalidad de evitar que el aire levante y transporte los polvillos; los trabajos consistieron en el recubrimiento de taludes en las orillas del graserío de la planta y la nivelación de plataformas con este material.

RESULTADOS CONCRETOS

Industrial Minera México muestra su compromiso con la preservación ambiental y con la comunidad de San Luis Potosí, con la conclusión del Plan de Mejora Ambiental que voluntariamente se inició en agosto de 2005 y culminó en mayo de 2007 con una inversión total de US \$ 2'253,826 en obras de pavimentación, drenaje, agua potable, formación de taludes de escoria gruesa en el graserío, la rehabilitación de plazas, andadores y espacios recreativos con las cuales se han beneficiado más de 6,500 habitantes. La inversión efectuada por la empresa durante el 2007 fue de US \$ 1'050,573, como parte del Programa de Obras de Mejoramiento Ambiental.

Las acciones contempladas en esta obra fueron al interior y exterior de la planta. Al interior se realizó la remodelación, re-equipamiento y mantenimiento permanente de equipos para optimizar la reducción de emisiones en el proceso, tales como sistemas de ventilación en hornos, campanas de convertidores, instalación de un horno de moldeo, así como de casa de sacos y abanicos para la mayor captura de emisiones generadas en la planta de cobre. Todo lo antes mencionado con un beneficio directo a los trabajadores en cuanto a seguridad y ambiente de trabajo. Al exterior de la planta se pavimentaron 18 calles, se rehabilitaron 9 plazas, 4 andadores, 2 jardines y 6 canchas de fútbol, así como también se construyeron 2 jardines, 1 estacionamiento y 1 cancha de fútbol. Dichas obras en beneficio a las poblaciones cercanas a la zona de impacto de la planta tales como el fraccionamiento Morales, Infonavit-Morales, Los Pirules, Morales-Campestre y las Piedras.

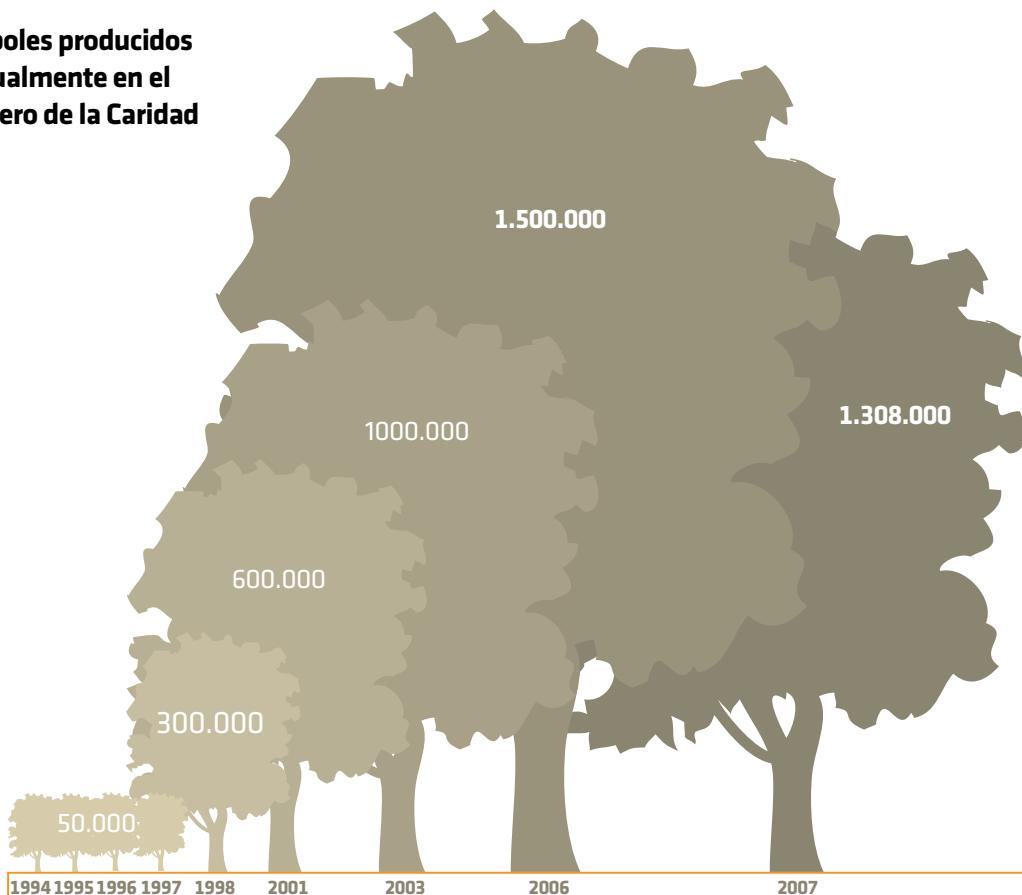
VIVERO DE LA CARIDAD, GM-MM

Mexicana del Cobre brinda financiamiento al vivero de Caridad, localizado a un costado de las instalaciones de la Fundición del complejo metalúrgico, este vivero surgió a iniciativa de GM-MM, y comenzó a operar en 1994, produciendo básicamente álamos, pinos, mezquites y encinos. En el cuadro adjunto se puede observar como ha sido la evolución de su producción; cabe mencionar que para el 2006 se esperaba una producción de 1'900,000 árboles pero 400,000 árboles murieron por la huelga que vivió Mexicana de Cobre.

Este vivero opera en los siguientes rubros: sembrado de la semilla recolectada de plantas nativas, fumigación y manejo de productos para evitar plagas, remojo con soluciones muy diluidas de peróxido de hidrógeno para estimular la raíz y asegurar la germinación de la semilla, sembrado en bolsas de plástico con tierra preparada que contiene nutrientes para el embrión, y después de 90 días cada árbol de 25 a 30 cm se entrega para su siembra en suelos de 13 municipios vecinos. Eventualmente dicho vivero recibe apoyo técnico de la CONAFOR, encargado de verificar el éxito de las plantaciones y cuantificación de las mismas. El personal contratista (12 personas) que trabaja en este vivero ha recibido manuales para el eficiente manejo de la semilla y los riegos posteriores, generando una producción diaria de 3 mil nuevos árboles para su entrega. Cabe destacar que en el vivero se trabaja solamente con material reciclado: láminas, mangueras, etc. sobrantes de las operaciones productivas de fundición y mina concentradora.

Para el año 2009 se tiene programado instalar el primer invernadero, el cual aumentaría la producción en 400,000 árboles anuales pues podría trabajar durante el invierno, que por sus bajas temperaturas daña mucho los embriones recién nacidos.

Árboles producidos anualmente en el Vivero de la Caridad



Mediante acciones de reforestación y educación ambiental, Mexicana del Cobre muestra su compromiso con la protección y restauración del medio ambiente, así como, de la cultura ambiental en los pobladores de la región. El desarrollo y mantenimiento de los viveros ha sido una experiencia que concilia los intereses de la empresa, la comunidad y el medio ambiente.

RENOVACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN ILO, TOQUEPALA Y CUAJONE, GM-SP

La renovación de los contratos colectivos de trabajo en las tres sedes de GM-SP requirió de un gran esfuerzo de entendimiento y negociación por los sindicatos y la empresa. Satisfactoriamente se pudieron establecer los canales adecuados de trabajo para lograr acuerdos de mutuo beneficio, sin que se vieran afectadas las metas anuales de producción establecidas.

Los ocho sindicatos, legalmente registrados ante las autoridades laborales peruanas, renovaron sus contratos colectivos. Existieron tres grupos con los que se establecieron acuerdos diferenciados, también la vigencia de los contratos fue distinta.

ORGANIZACIONES SINDICALES	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	VIGENCIA
Sindicato de Empleados de Toquepala y Anexos. (SETA)	11-JUN-07	5 años, 9 meses.
Sindicato de Empleados de Refinería de Cobre SPCC Ilo. (SER)	11-JUL-07	1-diciembre-2006 al 31-septiembre 2012
Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo. (STOI)	11-JUL-07	6 Años 1-diciembre-2006 al 31-diciembre-2012
Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos. (SUTOTA)		
Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos. (SUTOCA)		
Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC - Ilo. (SUT)	09-OCT-07*	3 Años 1-marzo-2007 al 28-febrero-2010
Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC - Cuajone. (SUTC)		
Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos. (STTA)		febrero 2010

Este proceso estuvo influenciado por la coyuntura generada por las demandas a las autoridades laborales de Perú por parte de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP). Esta federación organizó un par de huelgas nacionales con el respaldo de los sindicatos locales de trabajadores, la primera fue del 28 de abril al 4 de mayo y la segunda del 5 al 9 de noviembre del 2007.

Por su parte, los sindicatos de GM-SP organizaron un par de huelgas como medidas de presión antes las demandas presentadas a la empresa y la negociación de los nuevos contratos colectivos; la primera ocurrió del 23 al 27 de junio y la segunda del 2 al 9 de octubre.

Ninguno de estos eventos puso en riesgo la extracción y procesamiento del mineral, ya que se desarrollaron planes de contingencia en todas las áreas operativas donde participó el personal de confianza asumiendo responsabilidades operativas directas; y por el contrario, en las fechas de huelga de los trabajadores sindicalizados, la productividad se incrementó al realizar funciones operativas personal con mayor capacitación y experiencia, además, de focalizar la extracción hacia las zonas donde el mineral tiene una mayor ley.

Estos acuerdos y mecanismo de acción en este tipo de eventos muestra la posibilidad de solucionar problemáticas laborales con buena fe y voluntad, cuando solamente se trata de resolver los asuntos de los trabajadores y no se mezclan el interés personal y grupal para entorpecer el proceso de renegociación de contratos. La resolución de conflictos laborales, con base en las leyes y la negociación entre los interesados y, en beneficio de los trabajadores, es un ejemplo a seguir para las futuras renegociaciones de los contratos colectivos de trabajo. Esta situación llevada a buen término, sienta los precedentes de las relaciones entre los trabajadores, los sindicatos y la empresa.

Con fecha 09 de octubre se suscribieron 49 cláusulas en Trato Directo con estos tres sindicatos, acordando la resolución de los cuatro (4) puntos pendientes al funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Con fecha 26 de octubre fuimos notificados con la resolución mencionada, la misma que se pronuncia sobre: (i) jornadas de trabajo; (ii) aumento general; (iii) bolsa de cierre de pliego; (iv) reajuste anual de beneficios.

ASOCIACIÓN CIVIL AYUDA DEL COBRE, GM-SP

GM-SP decidió constituir fondos privados de ayuda social, mediante un convenio con el Estado Peruano. Los aportes económicos son de naturaleza voluntaria, extraordinaria y temporal, destinados a la ejecución del PROGRAMA MINERO DE SOLIDARIDAD CON EL PUEBLO, para promover el bienestar y desarrollo social, y mejorar las condiciones de vida de las poblaciones y comunidades en el entorno de nuestras operaciones. La operación será efectuada mediante dos fondos: local y regional. Para el año 2007, se obtuvo un monto de US \$3.6 millones y US \$ 14.3 millones, respectivamente.

FONDO LOCAL (USD)		FONDO REGIONAL (USD)		
Sector	Moquegua	Tacna	Moquegua	Tacna
Administración	24,145	24,145	113,825	113,825
Sector Salud	689,845	689,845	1,034,768	1,387,506
Sector Educación			2,759,382	3,449,227
Fortalecimiento de Capacidades	338,024	469,788	679,498	654,676
Nutrición	327,677	327,677	862,307	509,569
Infraestructura				
Vial e Hídrica	344,923	344,923	1,093,212	1,093,212
Reparaciones Colectivas			286,479	286,479
Subtotales	1,724,614	1,856,377	6,829,470	7,494,494
Totales	3,580,991		14,323,964	

El objetivo de la Asociación Ayuda del Cobre es: Promover el desarrollo social sostenible en las poblaciones y comunidades de las regiones donde se realice actividad minera, coadyuvando a la creación de oportunidades de desarrollo que permitan mejorar las condiciones de vida de la población en su conjunto, mediante programas sociales en: educación, salud, nutrición y fortalecimiento de capacidades.

ÁMBITO GEGRÁFICO:

El ámbito geográfico del programa comprende a localidades ubicadas en las regiones de Tacna y Moquegua.

REGIÓN*	PROVINCIA	DISTRITO	
Tacna	Candarave	Cairani	Huanara
		Camilaca	Candarave
	Jorge Basadre	Ilabaya	
		Locumba	
Moquegua	Tarata	Susapaya	Tarucachi
		Tarata	Ticaro
	Tacna	Palca	
		Sama	
Moquegua	General Sanchez Cerro	Ichuña	
		Carumas	Samegua
	Mariscal Nieto	Cuchumbaya	Torata
		Moquegua	San Cristobal

En México: Estado, Municipio y Localidad, respectivamente.

ÁMBITO SOCIAL:

Para llevar a cabo la intervención en las zonas de influencia de GM-SP, ha utilizado los siguientes criterios de priorización:

1. Relación directa con GM-SP
2. Densidad poblacional
3. Necesidad específica
4. Quintil de pobreza

La Asociación Civil Ayuda del Cobre es una iniciativa basada en la visión de GM-SP con respecto a la participación de los diferentes actores para la promoción de desarrollo sostenible en las zonas de influencia, por lo que es una iniciativa de gran valor para el Perú.

Todo lo anterior es una muestra más de la proactividad de la organización para con sus comunidades, de forma desinteresada y más allá de los marcos de cumplimiento existentes. En estos esfuerzos se invirtieron aproximadamente US \$17.9 millones los cuales a pesar de haber sido dados sin obligación por parte de terceros. GM-SP confía en que beneficiará a sus comunidades y en consecuencia, generará beneficios de doble vía también para la organización, en un ambiente equilibrado, tanto en el mediano como el largo plazo.

valor
desarrollo
respeto
ayuda
igualdad
beneficio
dignidad

Capítulo 4

Grupo México Minera México

4.1. Fortaleza Laboral

4.1.1. Indicadores de prácticas laborales

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y HUELGAS

GM-MM, en todo momento, ha respetado el derecho de libertad de asociación de los trabajadores en los sindicatos legalmente registrados ante las autoridades mexicanas. Todo tipo de comunicación de cambios de la empresa y de las relaciones laborales con los sindicatos y empleados es realizado con fundamento en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes aplicables en la materia vigentes en el estado mexicano.

El personal sindicalizado tiene una amplia participación en la vida laboral de la empresa. Durante 2007 el 75% del personal estuvo bajo una afiliación sindical, lo que representa una fuerza laboral de 6,376 trabajadores sindicalizados. Los empleados sindicalizados están afiliados a dos sindicatos: i) Sindicato Nacional de Trabajadores de la Exploración, Explotación y Beneficio de Minas de la República Mexicana (SNTEEBMRM) y el ii) Sindicato Nacional de Trabajadores Minero, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM). Todos los trabajadores sindicalizados están suscritos a los contratos colectivos de trabajo aprobados en conjunto entre la empresa y los sindicatos. De las 8 unidades mineras en la república mexicana, únicamente 3 están bajo la representación del SNTMMSRM y las restante 5 están bajo la representación del SNTEEBMRM.

PLANTILLA DE MINERA MEXICO EMPLEADOS SINDICALIZADOS 2007

UNIDADES DE NEGOCIO	TOTAL DE EMPLEADOS	CONFIANZA		SIDICALIZADO	
		#	%	#	%
Mexicana de Cananea	1,612	322	20%	1,290	80%
Mexicana de Cobre	2,236	630	28%	1,606	72%
IMMSA	4,140	692	17%	3,448	83%
Exploraciones	32	0	0%	32	100%
Corporativo	492	492	100%	0	0%
TOTAL PLANTILLA	8,512	2,136	25%	6,376	75%
Índice de Rotación	7.1	6		7.8	

Desde el mes de julio de 2007, GM-MM enfrentaba un conflicto con sindicalizados del SNTMMSRM, que mantenían suspendidas las operaciones en tres unidades: Taxco, San Martín y Cananea. En contraparte, en las unidades de Mexicana del Cobre se renovaron los contratos colectivos de trabajo sin ningún contratiempo; adicionalmente, los empleados ante la posibilidad de cambiar de afiliación sindical, decidieron de manera unánime dejar el único sindicato al que por años habían podido participar.

Los trabajadores de GM-MM, a través de sus representantes, interactúan con la empresa en temas como la Seguridad, interviniendo y participando directamente en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, con recorridos en las minas y las plantas de procesamiento, las cuales se realizan al menos una vez por mes, con la misma frecuencia se realizan actas de las comisiones.

La historia sindical mexicana está ligada a la concentración del poder en líderes de trabajadores, tal que, todo el siglo pasado solo existió un único sindicato de trabajadores mineros. La libertad de asociación del trabajador fue nulificada de manera fáctica por las prácticas del caudillismo sindical mexicano.

>San Martín, Taxco y Cananea.

>Santa Bárbara, Mexicana de Cobre (Planta Beneficiadora), Nueva Rosita, San Luis Cobre, Planta de Cal, Electrolítica de Zinc, Mexicana de Cobre (La Mina), Charcas.

POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Las políticas de Southern Copper Corporation incluyen aspectos específicos contra la discriminación en cualquier ámbito de competencia, es decir, no sólo considera las políticas antidiscriminatoria, de equidad, igualdad, hostigamiento sexual y respeto a la diversidad, sino, que fomenta las buenas, balanceadas y sanas relaciones en el ámbito laboral y en las comunidades vinculadas a la compañía. Existe un procedimiento para la denuncia y queja por infracciones de este tipo. Durante el año no se tuvo ningún registro de acción alguna contra las políticas establecidas por la empresa .

La implementación y seguimiento de las políticas de no discriminación, igualdad de oportunidades y diversidad, han logrado que la participación de la mujer en los trabajos de las unidades de la empresa sea constante, quedando en 18%, tendencia que ha permanecido igual desde 2004 . Este porcentaje se incrementa en las áreas administrativas y de servicios; mientras que un efecto inverso se observa en las áreas operativas, donde predomina el trabajo masculino por las condiciones particulares de las labores a desarrollar.

En GM-MM, la misión y visión fueron formuladas teniendo como parámetro, entre otros, la observancia de los Derechos Humanos, no sólo de sus trabajadores empleados y funcionarios, sino también de los proveedores. Asimismo, en el Código de Conducta y Ética de la Compañía se establecen lineamientos cuyo sustento es el respeto a los Derechos Humanos, obviamente, contemplando la observancia de las normas que consagran derechos de los trabajadores en materia laboral y de seguridad social.

La formación que rodea al trabajador está basada en la combinación del desarrollo humano y el respeto de los derechos de los demás.

Lo antes mencionado aplica a todo el personal que labora en la organización. Ya sea que esté contratado directamente por la organización o sea subcontratado a través de cualquier otra organización que preste servicios por medio de personal al negocio. Un ejemplo de esta relación es el personal de seguridad y vigilancia, el cual ya sea propio del negocio o subcontratado se forma y guía, y sobre todo se le exige, con el principio y valor enunciado, garantizando de esta forma un clima de respeto y entendimiento en la comunidad laboral de GM-MM.

PLANILLA DE TRABAJADORES

Una de las mayores fortalezas de GM-MM es la gente que labora en la empresa, todo el personal sindicalizado y administrativo forma parte de la comunidad, por lo mismo es valorado y estimulado para continuar realizando sus actividades, con al menos las prestaciones de ley y posibles adicionales, tal como se detalla en el apartado Atracción y Retención del Talento en este mismo capítulo.

Detalle de los hechos referidos a dichos conflictos, se presentan en el caso de estudio Cananea: impasse del desarrollo.

La planilla de colaboradores de GM-MM no ha tenido cambios significativos, en 2007 sumó un total de 8,512 colaboradores , de los cuales 6,376 son sindicalizados y 2,136 son administrativos o de confianza; es decir, por cada 3 empleados sindicalizados existe uno de confianza. La proporción antes mencionada se ha mantenido sin cambios significativos en comparación con el año 2006.

PLANTILLA DE MINERA MEXICO EMPLEADOS SINDICALIZADOS

UNIDAD DE NEGOCIO	2006				2007					
	TOTAL DE EMPLEADOS	CONFIANZA		SINDICALIZADO	TOTAL DE EMPLEADOS	CONFIANZA		SINDICALIZADO		
		#	%	#		#	%	#	%	
Mexicana de Cananea	1,614	314	19%	1,300	81%	1,612	322	20%	1,290	80%
Mexicana de Cobre	2,166	614	28%	1,552	72%	2,236	630	28%	1,606	72%
IMMSA	4,211	710	17%	3,501	83%	4,140	692	17%	3,448	83%
Exploraciones	78	0	0%	78	100%	32	0	0%	32	100%
Corporativo	485	485	100%	0	0%	492	492	100%	0	0%
TOTAL PLANTILLA	8,554	2,123	25%	6,431	75%	8,512	2,136	25%	6,376	75%
Índice de Rotación	8.3	7.9		8.8		7.1	6		7.8	

8,513



colaboradores sumo la planilla de GM-MM en 2007, de los cuales 6,376 son sindicalizados y 2,136 son administrativos o de confianza

En cuanto a personal sindicalizado, por la naturaleza de la operación del negocio, se observa una mayor concentración del mismo en áreas operativas, mientras que el personal de confianza se concentra principalmente en labores administrativas y de servicios.

La planilla se mantuvo constante, pero se observaron algunos movimientos de incremento de personal a nivel corporativo en la unidad de Mexicana de Cobre, los cuales se compensaron con reducciones no significativas en otras de las unidades operativas.

En cuanto a rotación de personal, los índices fueron menores que los del año pasado, quedando para 2007 en personal de confianza en 6% y en personal sindicalizado en 7.8%, es decir, se logró un mejor nivel de retención del personal lo que evitó un nivel alto de nuevas contrataciones.

El tema de rotación es de interés para la organización ya que él mismo evita costos ocultos resultantes de la curva de aprendizaje, sin embargo, de la misma forma refleja la satisfacción del personal con sus condiciones de trabajo tanto cualitativas como económicas. El no haber incrementado, y aún sin haber reducido, la rotación del personal, en un año que presentó diversos conflictos laborales en tres unidades de la organización, se considera un logro para la misma.

PERSONAL LOCAL CONTRATADO

Las contrataciones fueron menores en 2007, con respecto al año anterior, en aproximadamente 45% derivado como ya fue comentado por una baja rotación. Así mismo se redujo significativamente el número de despidos durante el año.

CONTRATACIONES EN EL 2007

Porcentaje de Personas de Comunidades Locales

TIPO DE EMPLEO	PERSONAS CONTRATADAS			PERSONAS CONTRATADAS		
	2006		%	2007		%
TIPO DE EMPLEO	TOTAL	LOCAL		TOTAL	LOCAL	
Directivos	2	2	100%	0	0	0.00%
Jefes Técnicos	18	13	72%	4	4	100.00%
Técnicos	100	90	90%	49	49	100.00%
Administrativos	54	48	89%	7	7	100.00%
Sindicalizados	531	531	100%	250	250	100.00%
TOTAL	705	684	97%	310	310	100.00%

El personal que se contrató fue 100% local, es decir, de las comunidades cercanas a las instalaciones de la empresa. Lo que tuvo un impacto positivo inherente en la generación de empleo de las localidades y en el flujo de efectivo para las regiones donde se realizaron dichas contrataciones. No fue necesario renovar o ampliar los cargos directivos, por lo que no existieron contrataciones durante el año de análisis.

SALARIO, PRESTACIONES Y REPARTO DE UTILIDADES

La percepción económica para los trabajadores tuvo un incremento de US \$5,254 anual sobre el monto total promedio por trabajador; quedando para 2007 en US \$33,133.

La disminución de la producción en México, ocasionada por los conflictos sindicales generó sin lugar a duda, un impacto económico negativo. Sin embargo, a pesar de dichos conflictos, las utilidades estimadas por repartir a trabajadores serán superiores a las entregadas el año pasado, donde, por trabajador se entregó un monto promedio de US \$22,302, por lo que por concepto de sueldos y salarios más beneficios sociales y jubilación obtuvo en promedio US \$17,015 en el año 2007.

PERCEPCIONES EMPLEADOS GM-MM

(MILES USD)	2006	2007
Sueldos y salarios	111,005	121,333
Beneficios sociales y jubilación		23,501
Reparto de utilidades	126,305	137,200
TOTAL	237,310	282,034

Aún bajo las difíciles condiciones de operación inherentes a la industria, GM-MM continúa siendo una excelente opción de trabajo para los habitantes de las comunidades locales. Lo antes mencionado se afirma al considerar que el grupo de trabajadores que menos gana en GM-MM percibe, a través de su sueldo, al menos 2.5 veces el salario mínimo promedio nacional establecido por ley; lo que le representa, a la fecha, un diferencial positivo de US \$212.74 mensuales en su percepción mensual.

RELACIÓN ENTRE SALARIO Y SALARIO MÍNIMO GM-MM 2007



El respeto de la equidad retributiva entre los trabajadores, es evidente, lo que se fortalece y evidencia al corroborar que no existe una diferencia salarial como resultado del género o religión de la persona .

4.1.2. Atracción y retención del talento

BENEFICIOS SOCIALES

GM-MM es una empresa que ha demostrado el interés por el bienestar de sus trabajadores, lo que ha sido enfocado a través de dos aspectos primordiales:

- a) Beneficios de relación indirecta al salario,
- b) Beneficios de estancia y movilidad;

Estando todos los antes mencionados por arriba de lo que está plasmado en la Ley Federal del Trabajo y para algunos casos por encima de lo pactado en los contratos colectivos de trabajo.

Entre los primeros (beneficio de relación indirecta al salario) se pueden enunciar fondo de ahorro, comedor y seguro de gastos médicos mayores, bono de reconocimiento al desempeño, sistema de jubilación, seguro de vida, bono de asistencia y productividad.

Los segundos están relacionados con la infraestructura de los campamentos y colonias donde habitan los trabajadores y funcionarios de las minas y plantas; donde la mayor parte de los servicios públicos como electricidad, agua potable, drenaje, transportación son otorgados de forma total o parcial por la empresa.

Adicional a lo anterior, se otorgan servicios complementarios enfocados a las familias de los trabajadores y funcionarios, tales como escuelas, hospitales, centros recreativos, eventos y celebraciones.

MEZCLA DE TALENTOS Y HABILIDADES

La renovación generacional de la planilla de trabajadores es una constante en las prácticas de GM-MM.

Primordialmente en puestos operativos el dinamismo, la energía y los nuevos conocimientos son reconocidos en la planilla de colaboradores, donde la edad promedio del personal nuevo y/o contratado es de 20 años, esta característica es combinada con la experiencia en puestos directivos y estratégicos; la edad promedio disminuyó en un año, con respecto al año anterior, siendo para 2007 de 39 años mientras que la incorporación de nuevos talento jóvenes esta fortaleciendo el trabajo en la empresa.

4.1.3. Desarrollo de capital humano

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL

GM-MM entiende que la formación de todo el personal es indispensable para sus actividades y, en general, para todas las funciones que se desempeñan. Por lo mismo, considera prioridad en otorgar capacitación al personal y mantenerlo actualizado al menos en temas relativos a: seguridad y salud, técnico-operativo, de calidad, código de conducta y ética, Derechos Humanos, mejoramiento de personal, cómputo, inglés, administrativos 63 entre otros. Para conseguir dichos objetivos se han desarrollado programas de capacitación, donde algunos de dichos programas se mencionan a continuación:

- Programa escolar para sindicalizados
- Programa de Desarrollo de Ejecutivos
- Formación del personal de confianza en el idioma inglés
- Programa de apoyo a estudios superiores del personal sindicalizado y de confianza

Por lo que, realizando la suma de programas, cursos, eventos y pláticas, durante el 2007 se impartieron y tomaron un total de 412,710 horas de formación, en los diferentes temas que incluyen los programas y aspectos antes mencionados lo que representó una inversión para la empresa de alrededor de dos millones de dólares americanos. También se tuvieron que considerar las necesidades de formación derivadas de la reactivación de labores posteriores a los períodos de huelga en algunas unidades, como La Caridad, ya que la contratación de nuevo personal posterior a la huelga hizo que se incrementaran los requerimientos de capacitación para poderlos integrar en sus labores asignadas.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Horas de capacitación del personal por temas de los eventos , 2007

TRABAJADOR	CANANEA	MEXCOBRE	MEXCOBRE		IMMSA	CORP.	TOTAL
			MINA	PLANTAS			
Directivos	-	468	5	747	16,230		17,450
Jefes Técnicos	242	1,588	3,636	8,628	-		14,094
Técnicos	1,061	16,961	30,418	76,463	-		124,903
Administrativos	49	8,102	2,574	16,930	5,590		33,245
Sindicalizados	1,863	22,739	60,512	134,354	-		219,468
Personas	6	568	803	2,174	-		3,551
TOTAL	3,221	50,426	97,948	239,295	21,820		412,710

GM-MM cree firmemente que la capacitación en seguridad y salud, es el pilar para disminuir los accidentes y de los índices de siniestralidad hasta llegar a la meta de cero accidentes, lo cual reditúa en beneficio tanto de los empleados, sus familias y comunidades, así como de la misma organización. Por lo tanto, se ha reforzado el concepto en temas como: primeros auxilios , prevención de accidentes, prevención y combate de incendios, política de seguridad y enfermedades profesionales. Derivado de este énfasis, los programas antes mencionados, enfocados a formación en seguridad y salud, durante el presente año, representan un total de 301,383 horas en el esfuerzo de formación o, lo que es lo mismo, un 73% del total de horas de capacitación invertidas.



412,710
horas es la suma en programas, cursos, eventos y pláticas que se impartieron durante 2007 para la buena formación de todo el personal

301,383
horas es la suma invertida en el esfuerzo de formación enfocados a los temas de seguridad y salud en la empresa, haciendo de GM-MM una empresa comprometida en alcanzar la meta de cero accidentes

COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

Los vínculos con las instituciones académicas, se presentan en diferentes niveles y con objetivos diversificados, desde simples visitas, como el caso de Mexicana de Cobre quien recibió a diecinueve centros de enseñanza entre institutos tecnológicos y universidades; hasta la realización de convenios de investigación para mejorar los procesos de extracción y producción de los minerales, ocho de estos convenios se suscribieron con la Universidad Nacional Autónoma de México y 5 más con la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Manual de Políticas y Lineamientos Corporativos de Grupo México establece la capacitación y entrenamiento operativo como herramientas clave para cumplir con los estándares de producción, ventas, aseguramiento de calidad y mejora continua, mostrando la solidez de la empresa ante los grupos de interés. Derivado de lo antes mencionado, GM-MM tiene implementada una estrategia de capacitación, desarrollo y educación orientada a la formación basada en competencias específicas de los empleados.

GM-MM tiene el “Sistema de competencias”, el cual es un modelo de capacitación basado en los perfiles funcionales de los trabajadores para la definición de necesidades formativas, permitiendo aplicar el Subsistema de Capacitación, Desarrollo y Educación, subdivididos en tres categorías de competencias: corporativas, genérico-administrativas y técnicas; aplicable de igual forma al personal sindicalizado que al de confianza.

EXISTEN DOS FORMAS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL APLICABLE EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATACIÓN QUE SE TENGA.

- a) Para el personal de confianza es mediante el Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño, y
- b) Para el personal sindicalizado es mediante la evaluación directa del supervisor

Actualmente, la organización continúa con los esfuerzos para ligar las competencias del personal con los objetivos trazados en la planeación operativa y estratégica de la empresa; de tal forma que se tenga una evaluación relacionada al desempeño de las competencias, con un beneficio directo para la organización, en plena claridad con la estrategia y los objetivos finales del negocio.

Las unidades de Pasta de Conchos, Santa Bárbara y Mexicana del Cobre, recibieron premios de primer lugar en el VIII Encuentro de cuadrillas de rescata organizado por la CAMIMEX.

4.1.4. Seguridad y Salud Ocupacional

POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

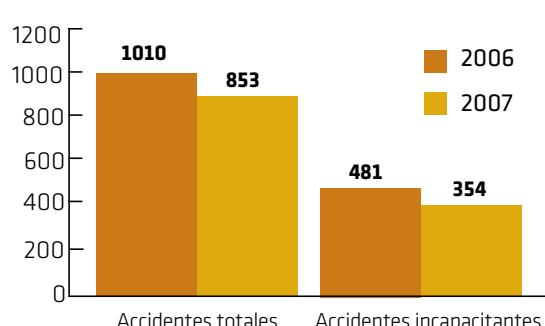
La implementación del Sistema Integral de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIASST) fue la prioridad en materia de seguridad durante 2007 para GM-MM; donde al cierre de 2007 se tuvo un avance en las actividades planteadas en el cronograma de trabajo del SIASST del 30%, lo que representa el inicio de actividades del programa, cumpliendo la meta comprometida.

Los principios por los cuales fue diseñado el SIASST son los siguientes:

- La seguridad y la salud en el trabajo es condición de empleo.
- Todos los lugares de trabajo deben ser seguros.
- Todos los trabajadores propios, externos y visitantes deben cumplir con las normas, reglamentos y procedimientos de seguridad y salud.
- Todo el personal, antes de ser asignado a una función, debe lograr conciencia y ser capacitado en las actividades a desempeñar para que las realice de forma segura.
- Todos y cada uno de los que laboramos somos responsables de la seguridad y salud en el trabajo.
- A todo el personal se le debe proporcionar el equipo y materiales apropiados para el adecuado desempeño de sus actividades.

El principio que rige la política y las acciones en seguridad y salud en el trabajo es “Tolerancia Cero”, ya que el objetivo es no tener algún accidente en cualquiera de nuestras instalaciones, esta política está dictada desde la Presidencia Ejecutiva.

NÚMERO DE ACCIDENTES MM



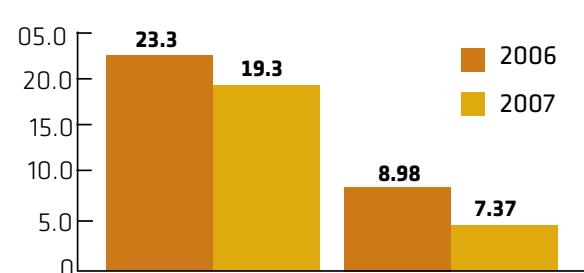
DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

Durante 2007, la implementación del SIASST mostró los primeros resultados positivos. Como ejemplo se tuvo una disminución en los índices de frecuencia de accidentes incapacitantes en 17%, gravedad en 1% (con respecto a los días perdidos debido a los accidentes) y siniestralidad en 18% (producto de la frecuencia y la gravedad), derivado de una reducción en el número de accidentes totales de 157 que representa un 16% y los accidentes incapacitantes de 127 equivalente al 26% respecto a 2006. Se ha tenido menor cantidad de accidentes de naturaleza similar a los del 2006. La disminución de las fatalidades coincide con la filosofía en seguridad: “cero” accidentes fatales.

En 2007 continuaron los esfuerzos en formación y concientización del personal en los temas de seguridad, sumando un total de 301,383 horas, lo cual incrementó en aproximadamente un 367% el total de horas invertidas en el mismo concepto, durante 2006, cuando alcanzaron 82,000 horas. Dentro de las horas antes mencionadas, se enfatizó adicionalmente horas en formación del personal de seguridad en temáticas relacionados a los Derechos Humanos. En total, para el tema antes mencionado se hicieron 10,329 eventos con un aproximado de 75,125 participaciones en temas relacionados con la seguridad.

NÚMERO DE ACCIDENTABILIDAD MM

En todas las unidades se han realizado, durante el presente año, acciones que promueven la seguridad y la salud en las instalaciones, destacando las unidades de la Caridad y plantas metalúrgicas, que en conjunto brindaron un total de 164,195 horas / hombre de formación, motivo por lo cual disminuyeron los índices de accidentes, logrando el reconocimiento del Caso de Plata, por la reducción de accidentes incapacitantes en minas a tajo abierto de más de 500 trabajadores otorgado por la Cámara Minera de México.



Nota de prensa del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ing. Gustavo Ortega, Director de Proyectos Especiales.

SEGURIDAD Y SALUD 2007

Acciones en formación sobre temas de seguridad y salud MM

	EVENTO	HORAS	PARTICIPACION
Cursos	875	181,386	5,561
Pláticas	7,983	58,999	54,382
Difusión del PST	1,436	20,894	14,419
Otros eventos	35	40,104	763
TOTAL	10,329	301,383	75,125

La importancia de la seguridad y la salud en GM-MM, en sus centros de trabajo, ha sido manifiesta por todas las acciones mencionadas. Donde actualmente el esfuerzo está mostrando resultados favorables, al reducir los accidentes y los índices relacionados. GM-MM invirtió en 2007 aproximadamente US \$15.2 millones en todas las acciones en seguridad y salud implementadas, de los cuales US \$423,609 se destinaron a la formación del personal en los temas respectivos.

SALUD OCUPACIONAL

GM-MM tiene acciones específicas para disminuir los factores de riesgo hacia la exposición a enfermedades profesionales, en particular para la neumoconiosis y la hipoacusia. Lo antes mencionado con el fin de tener condiciones humanitarias de trabajo para los empleados; entre las que destacan, la prevención sobre la generación de polvo y ruido en las operaciones, uso de equipo de protección personal con la debida capacitación para su adecuado empleo y distribución de acuerdo a las actividades del personal, manejo de la exposición del trabajador en el ambiente de trabajo, capacitación preventiva y de atención a contingencias, programas de salud del trabajador y salud de la comunidad. La presencia de enfermedades profesionales continúa en descenso y solamente se reportaron 66 nuevos casos durante 2007.

Adicionalmente, se realizan estudios de higiene industrial en el ambiente de trabajo al menos una vez al año, en las diferentes unidades operativas de la empresa donde se analizan los principales factores generadores de enfermedades profesionales. Los resultados de los estudios se aplican para revisar los procedimientos de trabajo, equipo de seguridad, instalaciones, tiempos de exposición, tomándose las medidas correctivas pertinentes y realizándose monitoreos subsecuentes para llevar un registro y control de los casos potenciales de riesgo.

Mexicana de Cananea cuenta con el Hospital el Ronquillo, en donde hay grupos de autoayuda para pacientes diabéticos, hipertensos y cardiópatas. También se realizan exámenes mensuales de Papanicolaou para detección y prevención del cáncer cervical uterino, también proporciona asesoría a la mujer sobre la realización del auto examen de mama. Los servicios son proporcionados de manera gratuita a los empleados sindicalizados y de confianza, así como a sus familiares directos y al personal jubilado. Además, mensualmente, se llevan a cabo exámenes de antígenos prostáticos para hombres mayores de 45 años para prevención y detección del cáncer de próstata, así como exámenes de glucosa y toma de presión arterial para detección de diabetes mellitus e hipertensión arterial, detección de colesterol y triglicéridos, por citar algunos.

En materia de prevención de adicciones, fomento y procuración de la convivencia familiar se realizan pruebas antidoping y alcoholemia en las unidades de Mexicana de Cobre, Mexicana de Cananea, Planta San Luis Cobre, y Planta Electrolítica de Zinc; la realización de dichos exámenes es de forma aleatoria entre los trabajadores, respetando sus derechos individuales y con el objetivo de incrementar su desarrollo como personas y convivencia sana con su familia y las comunidades que los rodean. GM-MM extiende su preocupación a los trabajadores de empresas contratistas, otorgando el acceso a los servicios de salud prestados en los hospitales de las unidades operativas.

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE

La Comisión de Seguridad e Higiene de GM-MM, durante 2007, estuvo conformado por un total de 148 miembros, de los cuales el 52% fueron empleados y el restante 48% trabajadores sindicalizados, por lo que se guardan las proporciones de representación entre el personal sindicalizado y los que no están afiliados a algún sindicato.

SEGURIDAD E HIGIENE 2007

Representación del personal en instancias de seguridad y salud MM 2007

	PARTICIPANTES	EMPLEADOS		SINDICALIZADOS	
	#	#	%	#	%
Departamento de seguridad	67	33	49%	34	51%
Comisión de seguridad e higiene	148	77	52%	71	48%
Otras	219	168	77%	51	23%
TOTAL	434	278	64%	156	36%

Existe una representación de 58 trabajadores por cada miembro de la Comisión de Seguridad e Higiene. Adicionalmente existe el Departamento de Seguridad para canalizar las demandas y requerimientos en la materia para los trabajadores.

respeto
desarrollo
familia
dignidad
Salud
igualdad
convivencia

4.2. Empatía social

4.2.1. Acción social

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN EN LAS COMUNIDADES

La demanda de mano de obra para las actividades extractivas y de procesamiento de GM-MM, realizadas mayoritariamente en sitios alejados de zonas urbanas, hace necesaria la vinculación con las comunidades locales. En ocasiones la actividad minera, por su naturaleza inherente, requiere de la construcción de lugares habitables para sus trabajadores, por lo que se desarrollan pequeños poblados a partir de la operación de las minas o plantas metalúrgicas.

El vínculo que se genera entre las comunidades y GM-MM son muy estrechos, desarrollándose relaciones simbióticas de beneficio. Los centros operativos se convierten en los motores del desarrollo económico, social, ambiental y político. El tejido social de las comunidades está directamente formado por el tejido laboral de GM-MM, por lo que se han desarrollado acciones que fortalecen los vínculos con las comunidades y apoyan el desarrollo integral de los pobladores, tanto de aquellos que forman parte de la comunidad de GM-MM, trabajadores y familiares, como de aquellos que de manera indirecta interactúan con la actividad minera, a partir de la provisión de insumos o servicios, o simplemente como parte de la cadena económica.

La estrategia de GM-MM para el apoyo al desarrollo de las comunidades está diferenciada en función de los lazos de convivencia establecidos y la cercanía de las comunidades a las actividades de la empresa. Existe una política de puertas abiertas para las solicitudes y demandas de las comunidades, motivo por el cual los canales de comunicación entre los pobladores y la empresa son directos y variados; donde dependiendo del tipo de solicitud o requerimiento que se haga, el mismo es atendido por el área correspondiente de la empresa.

EXISTEN DOS PRINCIPALES POBLACIONES OBJETIVO A LAS QUE ESTÁN ENCAMINADAS ACCIONES DIFERENCIADAS.

La primera es la comunidad vinculada con GM-MM mediante un trabajador, es decir, la familia del trabajador, ya sea que viva dentro de algunos de los campamentos o colonias de la empresa o que habiten en uno de los poblados cercanos.

La segunda es todo aquel habitante que por su condición geográfica tiene algún intercambio con la empresa, sea de tipo económico, social, ambiental o político.

La estrategia para los primeros, la “comunidad GM-MM” es mantener un ambiente de trabajo donde la confianza y el compañerismo imperen. Para lograr este objetivo se recurre a los eventos sociales donde está enlazada la familia del trabajador, celebraciones tradicionales como el día de las madres, el día del padre, el día del niño, celebraciones de fin de año de la empresa; adicionalmente se promueven acciones de intervención colectiva relacionadas principalmente a dos temas: el deporte y las actividades socio-culturales, mediante eventos deportivos y torneos en disciplinas como el fútbol, béisbol y softbol principalmente. Los eventos socio-culturales pueden ser organizados por la misma empresa y/o son organizados por alguna institución promotora, en cuyo caso GM-MM apoya prestando las instalaciones con aportaciones en especie o con dinero en efectivo. La empresa cuenta con centros sociales y culturales de convivencia, donde se realiza gran parte de las acciones mencionadas.

La estrategia hacia los “vinculados con GM-MM” es fortalecer una sana convivencia con todos los actores institucionales, grupales e individuales donde la empresa tiene unidades u operaciones.

La línea de trabajo para esta población objetivo es el apoyo en infraestructura como remodelaciones de algunos inmuebles gubernamentales o sociales, mantenimiento de parques y jardines públicos, patrocinio de centro culturales como bibliotecas y museos, sostenimiento de viveros forestales, colaboración en la construcción de vialidades para toda la obra o con préstamo de maquinaria pesada.

Ambas estrategias son complementarias y forman parte de la visión corporativa de GM-MM, donde la obtención de beneficios económicos está relacionada con la protección del medio ambiente y el apoyo al desarrollo de las comunidades. Las acciones durante décadas tienden a materializarse en resultados concretos con efectos mayores a un año, considerando que los fenómenos sociales demandan tiempos largos de maduración; el índice de desarrollo humano (IDH) y el índice de marginación (IM), son indicadores aceptados para valorar las condiciones de vida de una comunidad. Todas las comunidades donde GM-MM está presente tienen un IDH mayor que la media nacional. Adicionalmente más del 60% de las mismas comunidades tienen un grado de marginación muy bajo relacionado al IM. En conclusión, las personas que habitan los municipios donde GM-MM está operando tienen una mejor calidad de vida que el promedio del país, donde sus condiciones de vida son más parecidas a los municipios ubicados en grandes ciudades que a los que se encuentran en zonas serranas o selváticas aisladas.

INVERSIONES EN ACCIÓN SOCIAL

La suma de inversión vía acciones realizadas por las unidades operativas de GM-MM en 2007 alcanzó un monto aproximado de US \$14,955,000, lo que representó en beneficio de 236,171 personas, de los cuales el 73% es considerado comunidad GM-MM y el restante 27% son vinculados con GM-MM.

APOYO A COMUNIDADES MM, 2007 (MILES USD)

DONACIONES		GASTO		INVERSIÓN INFRAESTRUCTURA		TOTAL APOYO COMUNIDADES		
2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	
MM	NA	2,223	10,257	10,194	17,000	2,538	27,257	14,955

El monto de **Donaciones** para 2006 está incluido en **Gasto**, para 2007 se muestra separado para mayor detalle

El monto invertido durante 2007 representa casi el doble del presupuesto programado en subsidios de la Secretaría de Desarrollo Social Federal a ser aplicado en el estado de Sonora para las localidades más pobres durante 2008; así mismo, la población beneficiada representa aproximadamente el 10% de la población del mismo estado. Lo antes mencionado muestra la magnitud de las acciones que realiza la empresa para el apoyo al desarrollo de las comunidades, derivado del interés en la sana convivencia y estabilidad social que promueve GM-MM.

La acción social inició con los apoyos filantrópicos, los cuales consistían únicamente en colaboraciones económicas a grupos sociales o instituciones con programas de apoyo comunitario. Actualmente, dicho concepto ha evolucionado, convirtiéndose la acción social en una estrategia de apoyo al desarrollo de las comunidades en conjunto con los grupos sociales y las instituciones gubernamentales; por lo que GM-MM, junto con los demás actores sociales se ha convertido en un promotor del desarrollo, no sólo mediante los trabajos generados y la derrama económica por los bienes y servicios demandados, sino con estrategias específicas de apoyo y colaboración con las comunidades.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH, por sus siglas en español) es calculado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se tomó el dato del año 2004.

El Índice de Marginación (IM, por sus siglas en español) es un indicador a partir del cual se determina el grado de marginación de una comunidad, dicha información la realiza y presenta el Consejo Nacional de Población de México, se tomó el dato de 2005.

PROGRAMAS DE APOYO AL DESARROLLO COMUNITARIO

Los programas implementados para la gestión de impactos en las comunidades están divididos por áreas temáticas de intervención:

a) programas de salud, b) programas educativos y formativos, c) programas deportivos, y d) programas culturales y recreativos. Adicionalmente se realizan otros programas de acción social para el desarrollo económico familiar.

PROGRAMAS DE SALUD

GM-MM realizó durante 2007 Ferias de la Salud donde se proporcionaron servicios gratuitos de vacunación, detecciones de hipertensión, diabetes, cáncer cervical uterino y de mama, así como asesoría y capacitación en diversos temas de salud en general. Mexicana de Cananea, con el personal médico del Hospital "El Ronquillo" participa en la prensa local y programas radiofónicos con cápsulas informativas referentes a la salud, con la finalidad de asesorar a un mayor número de personas en la prevención y detección oportuna de enfermedades. Todo esto con la finalidad de mejorar el nivel de salud individual y familiar de los empleados y la comunidad, así como de impulsar la cultura preventiva y autogestiva para el cuidado de la salud.



1,025

niños son beneficiados en materia de educación, gracias al aporte que MM realiza a cinco jardines de niños, tres escuelas primarias y dos secundarias

PROGRAMAS EDUCATIVOS Y FORMATIVOS

Para la comunidad directamente generada por la organización, GM-MM mantiene las escuelas donde los hijos de los trabajadores asisten; además, realiza significativas aportaciones económicas para la manutención de colegios donde asisten los hijos de familiares de los empleados y de las personas que habitan en alguna localidad donde se encuentran las unidades de operación. Entre las que se tienen registradas con apoyos recurrentes durante 2007, están cinco jardines de niños, tres escuelas primarias y dos secundarias, beneficiando a un total de 1,025 niños, y de manera parcial está una escuela primaria en Industrial Minera México la cual cuenta con 221 alumnos y una escuela primaria bilingüe en Mexicana de Cananea.

50

equipos de béisbol y softbol, 40 equipos de fútbol amateur y atletismo, son la prueba de una estrategia de integración laboral y comunitaria que MM fomenta en sus trabajadores

El trabajo entre las instituciones fortalece las redes sociales en las comunidades, por lo que GM-MM se ha ocupado en realizar programas de colaboración y vinculación con quienes realizan proyectos formativos, escolares de investigación y aplicación de la ciencia; adicionalmente, se reciben constantemente visitas a las instalaciones de las minas y planta de procesamiento, tanto por escolares como por grupos de la comunidad en general, para dar a conocer los trabajos que realizan las unidades, promoviendo el acercamiento entre la empresa y su comunidad. En 2007 Mexicana de Cobre recibió a diecinueve centros de enseñanza entre institutos tecnológicos y universidades. Así mismo, se facilitaron las estancias industriales para alumnos, para prácticas profesionales y servicio social, también existieron 8 convenios con la Universidad Nacional Autónoma de México y 5 con la Universidad Autónoma de San Luis Potosí para proyectos de investigación, fortaleciendo la calidad del proceso educativo local, así como la investigación y desarrollo del sector minero-metalúrgico.

El establecimiento de la Plaza Comunitaria de Educación para Adultos ubicada dentro del Centro de Desarrollo Comunitario en San Luis Potosí, cumplió la expectativa generada el año pasado con respecto a la operación de la Plaza Comunitaria. En este sitio se están atendiendo formalmente a los grupos vulnerables y en riesgo que por edad, género o marginación lo requieren. Las labores son principalmente relacionadas con la capacitación apoyada con equipo de cómputo y acceso a internet.

En su afán por mantener el equilibrio ecológico la empresa considera prioritaria la formación medioambiental, por lo que el fomento de la cultura ambiental a través de la formación en los temas de ecología, conservación y cuidado de entorno natural es una estrategia que la empresa está siguiendo con las generaciones jóvenes; la cual se materializa mediante pláticas, conferencias, talleres y jornadas sobre temas ambientales. Adicionalmente se realizó el Campamento Ecológico en San Luis Potosí y el Campamento de verano en Mexicana del Cobre, donde los asistentes se capacitaron de forma activa en materias como ecología, salud, protección civil, desarrollo humano y escolar, además de actividades recreativas, culturales y deportivas.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH, por sus siglas en español) es calculado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se tomó el dato del año 2004.

El Índice de Marginación (IM, por sus siglas en español) es un indicador a partir del cual se determina el grado de marginación de una comunidad, dicha información la realiza y presenta el Consejo Nacional de Población de México, se tomó el dato de 2005.

PROGRAMAS DEPORTIVOS

La realización de torneos deportivos en las instalaciones de GM-MM es una estrategia de convivencia y fomento de la integración laboral y comunitaria. El deporte, además de fomentar la salud física, promueve actitudes de trabajo en equipo y sana competencia, así es como lo percibe la empresa y por ello presta sus instalaciones deportivas a grupos de trabajadores y comunidad en general. En San Luis Potosí se realizaron torneos de fútbol infantil y juvenil con la participación de equipos formados por habitantes de las colonias vecinas a la empresa, además de organizar y/o copatrocinar encuentros deportivos con participación de aproximadamente 50 equipos de béisbol y softbol, 40 equipos de fútbol amateur, y atletismo.

Las instalaciones disponibles para las actividades descritas son: 2 centros deportivos en Mexicana de Cananea, siete clubes sociales deportivos y 3 gimnasios en Mexicana de Cobre, así como 4 centros deportivos en Industrial Minera México, mantenidos parcial o totalmente por la empresa, fomentando la salud física y la integración de los actores sociales locales; además de mitigar de manera indirecta el ocio colectivo y potenciales brotes de ruptura social, como las drogas, el alcoholismo o la violencia familiar. La Unidad Santa Bárbara apoya, principalmente, con equipo deportivo tres torneos en el año, conjuntamente con la participación de las localidades de Santa Bárbara, Parral, San Francisco del Oro y Punto Alegre.



2

Centros deportivos en Mexicana de Cananea

7

Clubes deportivos en Mexicana de Cobre

4

Centros deportivos en Industrial Minera México con mantenimiento total o parcial por la empresa

PROGRAMAS CULTURALES Y RECREATIVOS

El arte y la cultura son símbolos de cohesión social e identidad colectiva, es mediante ellos que los seres humanos expresamos nuestras visiones y valores. GM-MM está convencida de que la realización de actividades artísticas y fomento de la cultura promoverán un entorno local con mejores condiciones de desarrollo y bienestar social. Para lograr este objetivo se apoyan iniciativas relacionadas con difusión cultural y educación artística en disciplinas como: música, danza, artes plásticas, fotografía, pintura y escultura; mediante la colaboración con gobiernos locales y estatales, y en apoyo a museos, exposiciones temporales y artistas locales.

Adicionalmente están a disposición de la comunidad y de sus trabajadores los centros de desarrollo comunitario de propiedad de la empresa. Actualmente cada una de las unidades de Mexicana de Cananea e Industrial Minera México cuentan con un centro, mientras que Mexicana del Cobre tiene tres módulos de trabajo social. La empresa se hace cargo de todos los costos operativos relativos a los centros y módulos antes mencionados. Estos espacios sirven de punto de reunión, convivencia y trabajo en actividades varias organizadas por la empresa o por autoridades de los sectores educativos, salud y desarrollo social, para realizar eventos en las áreas mencionadas.

Mexicana de Cananea, desde hace 23 años, mantiene en condiciones óptimas de operación la Biblioteca Pública de Cananea. Estas actividades continuaron a pesar del conflicto con los trabajadores sindicalizados, mostrando el compromiso de la empresa con la comunidad. Actualmente, dicha biblioteca proporciona servicios gratuitos a aproximadamente 31,000 usuarios, como préstamo interno y a domicilio, consulta telefónica, fotocopiado y acceso al módulo de servicios digitales; asesoría y talleres de fomento al hábito de la lectura, además de servir como foro artístico cultural a los habitantes locales y regionales.

ACCIONES PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

GM-MM representa un motor de desarrollo directamente relacionado con la derrama económica que generan sus actividades en la región, muestra de ello es el empleo generado en las localidades. Sin embargo, no se limita únicamente a ello, donde adicionalmente y en coordinación con instituciones estatales y federales para el desarrollo económico y social, se impartieron de forma gratuita cursos y talleres sobre una amplia variedad de oficios como belleza, cocina, costura, manualidades, tejido, minería artesanal, entre otros, además de áreas de deporte y fisioterapia. Los instructores, generalmente, son voluntarios que iniciaron su actual actividad económica mediante su asistencia en años pasados a los mismos cursos, lo que se convierte en un ejemplo y aliciente para los nuevos participantes. La intención es que por medio de estos cursos y talleres se promueva la generación de microempresas y autoempleo, impulsando el desarrollo de la economía familiar y el bienestar social.

Un ejemplo digno de seguir son los resultados que se tuvieron en San Luis Potosí, donde de 320 participantes a los cursos, aproximadamente el 35% de los mismos, solicitó y buscó información para emprender su propio proyecto de negocio. Finalmente, 10 personas acudieron a la representación local de la Secretaría de Economía Federal para buscar apoyo del Fondo PyMES.

OTROS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL

Viveros para la reforestación de zonas en proceso de desertificación. Mexicana de Cobre cuenta con un programa de promoción para que cada Municipio Serrano del estado de Sonora disponga de su propio vivero y sea atendido por las escuelas, autoridades del Municipio y organizaciones sociales de las comunidades, tal como ocurre en Naco, Moctezuma y Ures. Adicionalmente, el Parque Ecológico de Industrial Minera México en San Luis Potosí, cuenta con una Unidad Deportiva al servicio de la comunidad y el Vivero Forestal, cuya producción anual asciende a un promedio de 76,000 árboles forestales de más de 20 especies. Los árboles son donados a centros educativos, instituciones gubernamentales, organizaciones sociales y en general a todo aquel habitante solicitante y comprometido con la preservación del medio ambiente, GM-MM es la empresa que más contribuye a la reforestación de la región.

Desarrollo Humano, enfocado al fortalecimiento del tejido social mediante el crecimiento personal. San Luis Potosí lleva a cabo sesiones de orientación individualizada y atención a grupos de autoayuda con requerimientos relacionados a su problemática social y psico- emocional, dinámica familiar, etapas y roles del desarrollo, salud mental, entre otras. En la Mina La Caridad, en Sonora, se realizan cursos de valores que fomenten la integridad de la familia y la comunidad, además de contar con módulos de trabajo social que dan atención y apoyo a los trabajadores.

VINCULACIÓN CON ORGANIZACIONES

GM-MM es una empresa que tiene 30 años de trabajo en el sector minero y a través del tiempo ha logrado construir relaciones institucionales con múltiples organizaciones, donde las que han trascendido son:

Cámara Minera de México
Asociación de Ingenieros de Minas, Metalurgistas y Geólogos de México
World Future Society – Capítulo Mexicano
International Copper Association, Ltd.
International Zinc Association
Procobre Centro Mexicano de Promoción del Cobre A.C.

Dentro de las principales acciones que se han desarrollado en conjunto se destacan seminarios, conferencias, foros, cursos, proyecto de investigación, iniciativas de leyes, comisiones y mesas de trabajo, entre los más destacados; todos ellos, de forma objetiva y con generación de valor para la profesión, encaminados al intercambio de conocimientos sobre el negocio de la minería y el rumbo que debe seguir.

Es de interés de la empresa el continuar fortaleciendo los vínculos con instituciones y organizaciones que buscan el bienestar de la industria minera en su conjunto (compañías, trabajadores, familias y comunidades) buscando avanzar y mejorar constantemente en la gestión de impactos sociales en las comunidades, maximizando dentro de las líneas institucionales del negocio, el bienestar común generado por las relaciones simbióticas entre las comunidades, las instituciones y los individuos; que finalmente GM-MM entiende que es la garantía de estabilidad para sus operaciones.

4.2.2. Gestión de impactos sociales en comunidades

COMUNICACIÓN INTERACTIVA EN LAS COMUNIDADES

Durante 2007 no se presentaron incidentes significativos en las comunidades donde existe presencia de GM-MM. En los medios de comunicación el tema más mencionado fue el conflicto minero en tres unidades de la empresa: Taxco, San Martín y Cananea, detalle de la situación en Cananea se muestra en el caso de estudio que se incluye en el presente informe. En este apartado se resalta que si bien fue un conflicto con algunos trabajadores sindicalizados, el impacto, desgraciadamente y sin intención por parte de GM-MM, se ha extrapolado a las comunidades, ya que ha habido una afectación en el flujo de efectivo en las tres localidades cercanas a las minas que, hasta diciembre de 2007, permanecían bloqueadas por trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

Los esfuerzos de resolución del conflicto, realizados por GM-MM han estado en todo momento enmarcados en las leyes mexicanas aplicables en la materia; donde se ha tenido mesas de trabajo y diálogo con los líderes sindicales desde antes del inicio del paro de actividades, en ellas los funcionarios de GM-MM han expuesto las vías de solución a las demandas relacionadas al contrato colectivo de trabajo, las mismas que por cuestiones políticas han sido dejadas en un segundo plano por el grupo sindicalizado⁷⁹. Así mismo, buscando vías alternas adicionales, la empresa ha recurrido a las instancias federales y judiciales para la resolución por la vía legal del conflicto, donde se han tenido reiterados pronunciamientos a favor de la empresa, los que han sido impugnados por el SNTMMSRM, alargando de manera excesiva el conflicto.

Mexicana de Cananea ha realizado encuestas por cuenta propia, a través de la contratación de empresas especializadas con visión totalmente imparcial y objetiva, para conocer la opinión de los pobladores de Cananea con respecto al conflicto. Los resultados de las mismas muestran un apoyo generalizado hacia las acciones realizadas por GM-MM, además de que los habitantes de la región no terminan de entender los motivos laborales que han alargado el conflicto. La percepción de pérdida para todos, como resultado del conflicto, es compartida por el sector académico, gubernamental y social; donde solamente sectores sindicales vinculados directamente a la dirigencia nacional del SNTMMSRM coincide con el estancamiento de la solución del conflicto. Las encuestas son el único medio que han tenido los pobladores para expresar su posición con respecto al conflicto, donde ninguna otra institución u organización se ha preocupado por conocer las repercusiones que por más de 5 meses ha ocasionado la paralización de actividades, incluidos los mismos sindicalizados o sus líderes que no han realizado consultas formales a la población afectada, tanto directa como indirectamente, desconociendo su sentir o expectativas.

RESPETO DE LOS DERECHOS COMUNITARIOS

El respeto de las comunidades y de los trabajadores al medio ambiente, son principios que se encuentran reflejados en las políticas de gobierno corporativo de GM-MM, de las cuales se extiende el respeto a las costumbres, tradiciones y cultura de las comunidades originarias y los pueblos indígenas. Derivado de lo anterior, se confirma que los derechos de las comunidades indígenas son tomados en cuenta y respetados para la toma de decisiones actuales y futuras de la empresa.

Durante 2007, GM-MM no realizó ninguna actividad de exploración y/o explotación en territorios donde las comunidades originarias fueran propietarias de los mismos, por derechos históricos o legales. Por lo que negociaciones o interacción directa con dichos grupos de interés no fue necesaria.

De igual forma, durante 2007, no se presentaron incidentes de ningún tipo que pudieran ser relacionadas con posibles violaciones de los derechos indígenas o conductas potencialmente ignominiosas hacia ese sector social.

Así mismo no se observaron conflictos en referente a los derechos de los propietarios de bienes nacionales, colectivos, comunales y privados, donde la empresa operó. Para el año de análisis, no se tuvo ningún conflicto relacionado con derechos sobre el uso del suelo, tampoco se originaron desplazamientos o reasentamientos de comunidades por las actividades principales de las unidades operativas de GM-MM. De cualquier forma, de haberse presentado, GM-MM cuenta con áreas operativas con la capacidad de interlocución, diálogo y negociación para la resolución de conflictos, todo en el marco legal que rige al estado mexicano y en un beneficio mutuo entre los terceros relacionados y la misma organización.

4.2.3. Estándares para proveedores y contratistas

La política vigente de GM-MM para la adquisición de bienes y servicios dice como sigue: "Satisfacer oportunamente y al mejor costo-beneficio posible todos los requerimientos de compra hechos por los almacenes de GM-MM, de tal manera que se asegure el cumplimiento de las especificaciones de los materiales así como el suministro oportuno de los mismos a los almacenes".

Adicional a lo antes mencionado está el cumplimiento de los derechos laborales y requisitos de calidad para los contratistas y proveedores, respectivamente.

El Comité de Compras y Contratos, a través de un esfuerzo constante y una operación enfocada, ha dado resultados satisfactorios, al disminuir las posibilidades de fraude, tener mayor control de las contrataciones, utilizar criterios estandarizados; en síntesis, generando mayor transparencia en los procesos y procedimientos en la relación con los proveedores y contratistas, sean estos locales, nacionales o internacionales, tal como se estable en las políticas de compras y contratos en las que se basa el Comité.

GM-MM en todo momento realiza su mejor esfuerzo por obtener el mejor costo-beneficio en el mercado, cuidando siempre la calidad de los productos que requiere, así como los que produce y entrega a sus clientes, para lo cual se mantienen lazos estrechos de negociación y beneficios mutuos con sus proveedores y contratistas. Esto reditúa en la búsqueda de una relación de largo plazo con proveedores y contratistas, lo que mejora su economía, pero a la vez asegura productos de calidad para sus clientes; lo que otorga una visión de "ganar ganar" en su cadena de valor.

Las mismas exigencias y principios con los que trabaja GM-MM son exigidos a todos aquellos que tienen una relación contractual con la empresa, lo cual se establece en los contratos de trabajo o servicios, así mismo se confía en la información que proporcionan las personas y las empresas previo al inicio de cualquier relación mercantil, siendo motivo de anulación contractual cualquier inconsistencia identificada durante la relación, y que fuese realizada de manera dolosa.

4.3. Ambiente y Equilibrio Ecológico

4.3.1. Cumplimiento de la Política Ambiental

CERTIFICACIONES AMBIENTALES

A lo largo del desarrollo de las operaciones de GM-MM se ha buscado administrar los recursos naturales de acuerdo a las mejores tecnologías disponibles en cada época. Junto con la evolución de las regulaciones ambientales, la empresa ha ido adoptando sus actividades y objetivos productivos cumpliendo con la normatividad nacional para prevenir y mitigar impactos al medio y las comunidades vecinas a sus operaciones. Por lo cual cuenta con una política ambiental sólida destinada a:

- controlar y reducir las emisiones
- aprovechar el agua de acuerdo a las concesiones y permisos
- atender los impactos a suelos y cuerpos acuíferos
- controlar la generación y disposición de residuos propios de la explotación minera, como los residuos peligrosos y residuos sólidos

GM-MM apegándose a la tendencia mundial trabaja para lograr estos objetivos implementando en sus procesos acciones con estándares internacionales ISO14000 y la obtención del reconocimiento nacional de Certificación de Industria Limpia otorgado por las autoridades ambientales mexicanas, siendo en el 2007 el siguiente status de obtención de dicha certificación obtenida desde el 2005, así como de las pre-auditorías planificadas durante el 2007 y 2008.

ESTATUS DE PREPARACIÓN Y RE-CERTIFICACIÓN EN INDUSTRIA LIMPIA

RECERTIFICACIÓN 2007	PREAUDITORÍA 2007	PREAUDITORÍA 2008
Planta de Alambrón	Planta de Ácido Sulfúrico I	Complejo Metalúrgico
Ducto Douglas-Nacozari	Plantas de Oxígeno I, II, III	
Planta de Metales Preciosos	Planta de Cal LESDE Planta Concentradora Caridad Unidad Guaymas Unidad Santa Bárbara* Complejo Metalúrgico	

La mayoría de estas propiedades son de Mexicana de Cobre a excepción de Santa Bárbara que es de IMMSA

Cabe destacar que, durante el conflicto de huelga en Cananea se logró continuar trabajando en acciones de beneficio ambiental en la unidad, por lo que también se preparó el Plan de Acción de Planta Concentrador de Mexicana de Cananea para su certificación en Industria Limpia, para cuando ésta vea restablecida sus operaciones.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

A la par de las certificaciones, como la búsqueda por la estandarización en ISO14000, durante el 2007 se continuó con la instrumentación del Sistema Integral de Gestión Ambiental (SIGA) en varias plantas de la empresa, producto de lo cual se hicieron claras las ventajas de avanzar hacia su integración con los Sistemas de Aseguramiento de la Calidad y de Seguridad. Por lo antes mencionado, a lo largo de 2008 se procurará tanto la profundización del SIGA en su forma actual, como el avanzar hacia un sistema integrado que incorpore variables de calidad, seguridad e higiene y ambiente.

Cabe mencionar que los resultados de operar eficientemente las instalaciones de GM-MM en compromiso con la producción y la protección del ambiente, se han traducido en que la empresa no ha recibido multas significativas en materia ambiental por infracciones debidas al incumplimiento de la normativa ambiental. Los incidentes que se han llegado a presentar han resultado ser fortuitos, y se han traducido en acciones de limpieza y restauración del área afectada en plena coordinación con las autoridades ambientales.

INVERSIONES AMBIENTALES

GM-MM ha continuado en la dirección de sus esfuerzos para lograr y mantener sus operaciones lejos de generar impactos ambientales, tanto en el consumo y tratamiento de agua, generación de emisiones y residuos, entre otras acciones relacionadas, como la propia remediación de suelos y reforestación.

Durante 2 años, Industrial Minera México ha emprendido el proyecto de “Remediación de suelos impactados en el área habitacional Morales-Pirules en SLP”, siendo en el 2007 el año de culminación de las obras con una inversión total de 54 millones de pesos (Ver Caso de Estudio Rehabilitación de Colonia Los Morales).

INVERSIONES AMBIENTALES 2005 A 2007

Inversiones ambientales por compañía, USD

ASPECTOS	2005	2006	2007
Mexicana de cobre	2,922,036	8,368,277	20,671,000
Mexicana de cananea	5,100,000	2,956,216	4,642,000
IMMSA	10,957,029	14,445,850	13,638,656

Durante el 2007, las inversiones ambientales relevantes en Mexicana de Cananea fueron en los rubros de: control de emisiones a la atmósfera, material particulado, control hidrológico para evitar infiltración o fuga de soluciones, levantamiento de cortina de la presa de jales, disposición adecuada de residuos peligrosos, labores y promoción de la reforestación, limpieza y recuperación de suelos contaminados con hidrocarburos, y la recuperación de agua de la presa de jales. En Mexicana de Cobre fue el control de emisiones de dióxido de azufre a la atmósfera (SO₂) y material particulado, manejo adecuado de residuos peligrosos, tratamiento y recuperación de aguas residuales, incluyendo almacenes temporales, labores y promoción de reforestación, reciclado de materiales, recuperación y limpieza de suelos contaminados con hidrocarburos, educación ambiental y programa Industria Limpia. Las acciones llevadas a cabo en IMMSA para la prevención y mitigación de impactos ambientales incluyeron tanto el manejo de jales, adecuaciones a los sistemas de recirculación y tratamiento de agua, así como en la caldera auxiliar, el acondicionamiento de gases, el sistema de conversión y absorción, la limpieza de gas seco, el manejo de gases y polvos, obras de mantenimiento en las plantas de ácido sulfúrico, gases, alquitrán, benzol, y de sulfato de amonio; así como también en obras de mejoramiento ambiental, remediación de suelos y reforestación.

4.3.2. Suspensión de actividades de Planta de Arsénico

Canalizando los esfuerzos para invertir en las medidas de mitigación en el ambiente y la comunidad, un hecho histórico en GM-MM y específicamente en su subsidiaria Industrial Minera México, fue que a partir de abril de 2007 la Planta de Arsénico de San Luis Potosí prácticamente no operó. Así como también se observó una suspensión de actividades productivas iniciándose los trabajos de limpieza superficial y de diagnóstico, en noviembre del mismo año se anunció la proximidad del cierre definitivo de la misma y se están estudiando las formas más convenientes de llevarlo a cabo, buscando soluciones que minimicen los riesgos asociados.

El anuncio se realizó en el marco de la ceremonia de inauguración de 50 obras públicas para mejoramiento de la ciudad presidida por el Gobernador del San Luis Potosí. La planta se trasladó al estado de Sonora con una inversión de 275 Millones de pesos.

4.3.3. Gestión de Residuos Minerales

Otros materiales también generados, inherentemente como parte de las prácticas operativas de cada unidad de GM-MM, suelen recibir otro manejo dentro de las instalaciones de la empresa. Dichos residuos son las escorias, jarositas y jales, provenientes de la separación de los metales contenidos de manera natural en el material minado, quienes comúnmente son dispuestos in situ por práctica operativa desde hace varios años, en áreas asignadas dentro de las instalaciones de las propiedades de la subsidiaria que los genera de acuerdo a su proceso. En el siguiente cuadro se puede observar su generación en GM-MM y el tipo de disposición final que reciben estos materiales como residuos mineros.

TOTAL DE RESIDUOS EN MM,TON

	2005	2006	2007	DISPOSICIÓN FINAL
Jarosita	46,908	24,441	45,081	Confirmamiento en formación geológica estable
Escoria	670,747	523,427	543,463	Depósitos o patios
Jales	44,482,967	86,643,032	49,708,301	Presa de Jales
TOTAL	45,200,622	87,190,900	50,296,845	

En la actualidad dichos residuos son más problemáticos por sus dimensiones en volumen que por sus características de peligrosidad, ya que contienen trazas de metales en concentraciones muy bajas. Por lo cual dichos residuos son dispuestos en el interior de las instalaciones de la empresa en zonas destinadas para su confinamiento, de acuerdo a las especificaciones de disposición de la normatividad mexicana, evitando el impacto a suelos aledaños a las instalaciones mineras y plantas.

4.3.4. Conservación de la Biodiversidad

El adecuado manejo de los residuos se encuentra estrechamente ligado a la conservación de la fauna y flora silvestres que se encuentran en los alrededores de las propiedades mineras y plantas metalúrgicas de GM-MM. Dada la actividad de explotación de recursos que se encuentran dentro del subsuelo, se requiere remover suelo que impactará inherentemente las especies que se concentraban en el sitio originariamente. Debido a esto, las diversas disciplinas de la actividad minera suelen proponer medidas de mitigación y conservación de las especies encontradas, principalmente aquéllas en peligro de extinción, tanto circundante a las operaciones mineras en actividad como en los proyectos de exploración.

MEDIDAS DE MITIGACIÓN DE IMPACTO A LA BIODIVERSIDAD

En los dos únicos proyectos de exploración durante el 2007, Mexicana del Arco y en la Reserva Minera León-Guanajuato, se continúa con las medidas para la protección del suelo, el control de la calidad del agua, protección de fauna y vegetación. Por lo cual, se han establecido durante estos proyectos programas de mitigación de impacto que contemplan las medidas ya mencionadas, así como subprogramas de educación ambiental que refieren la realización de cursos de educación y conservación ambiental, impartido a los contratistas y trabajadores del proyecto respecto a las normas elementales de higiene, seguridad y comportamiento del orden ambiental. Aunado a estas medidas de protección se elaboró un plan de rescate de especies vegetales identificadas.

Cabe mencionar que todas las actividades están sujetas a un programa de vigilancia ambiental que incluye el seguimiento de los impactos identificados y la aplicación de dichas medidas.

ESPECIES VECINAS EN ÁREAS DE EXPLORACIÓN

•PROYECTO DE EL ARCO

En el proyecto de El Arco se elaboró un plan de rescate de especies vegetales identificadas. Se tuvo especial atención en aquéllas que se encuentran con estatus de protección como el Garambullo *Lophocereus schotii* para su rescate. De igual forma, otros individuos de la familia Cactácea, que aún cuando no estén listadas en la Norma Oficial Mexicana NOM-059-SEMARNAT-2001, presentan características que las hace especiales. Como resultado, la única especie enlistada en dicha norma es el Garambullo *Lophocereus schotii*. Resultando un número de 40 individuos susceptibles al rescate.

El Valle de los Cirios es uno de los desiertos más biodiversos del mundo. En el Área Natural Protegida (ANP) habitan cerca de 727 especies de plantas, 140 de aves, 52 de mamíferos terrestres y 48 tipos de reptiles. Destaca la riqueza de cactáceas con 53 especies. Varias de las especies tanto de flora como de fauna están incluidas en alguna categoría de riesgo dentro de la NOM-059-SEMARNAT-2001. Se ha detectado en peligro de extinción una especie vegetal, dos de aves y una de mamíferos. En amenaza se encuentra una especie vegetal, ocho aves y diez reptiles y bajo protección especial están siete especies de plantas, cinco de aves, dos de mamíferos y diez de reptiles.

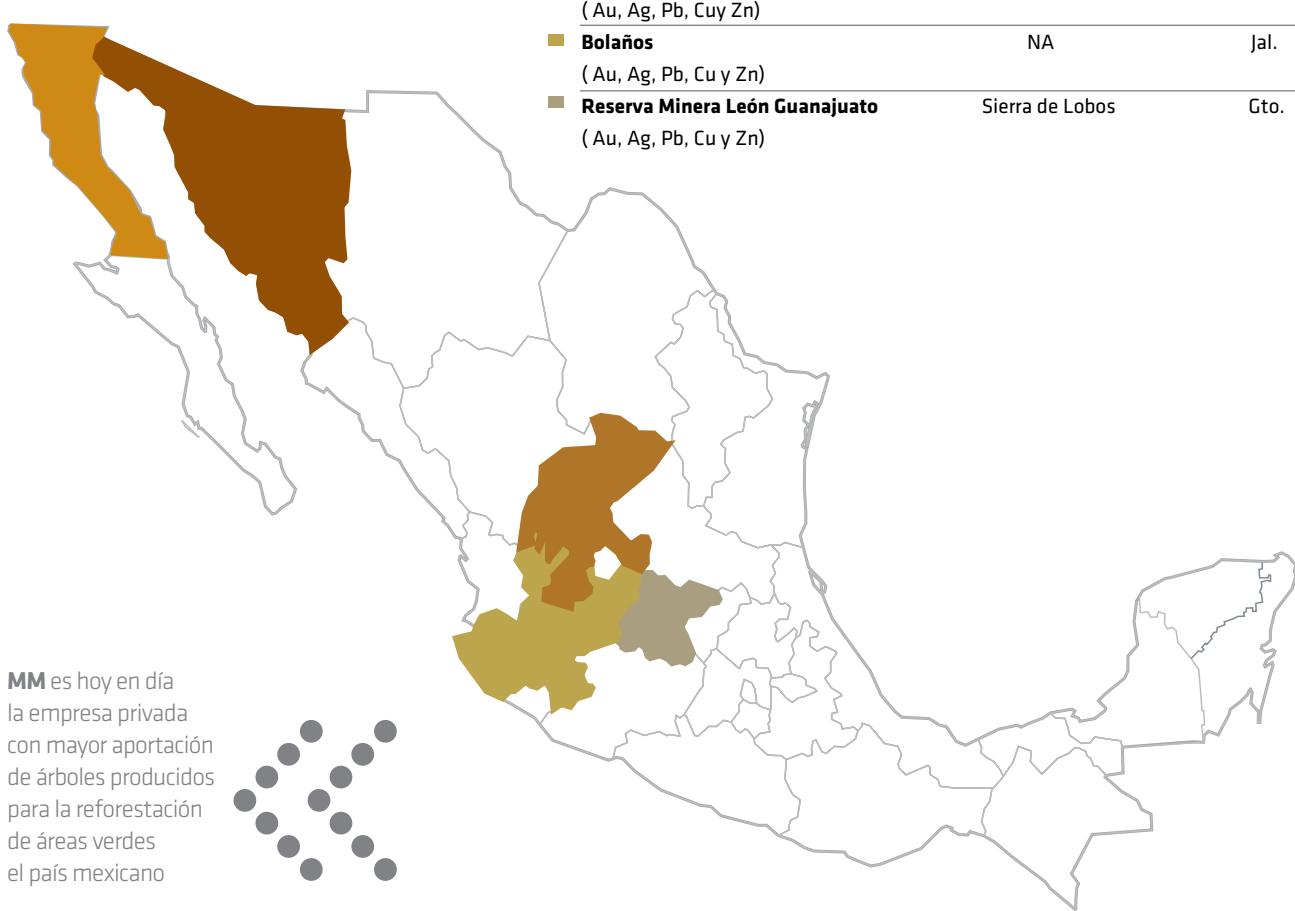
•PROYECTO SIERRA DE LOBOS

La zona del proyecto Sierra de Lobos se caracteriza por poseer un número limitado de ecosistemas y transiciones entre ellos, con un estado que va de regular a bueno, algunas con fuerte deterioro ambiental. Los ecosistemas más representativos por el área que ocupan son principalmente matorral xerófilo, matorral subtropical, pastizales inducidos y bosque de encino de manera dispersa. El más abundante es el matorral xerófilo seguido de pastizal natural e inducido. La Lista roja IUCN, se relaciona con la lista de nombres de géneros considerados en la Norma Oficial Mexicana NOM-059-SEMARNAT-2001, donde se citan las especies y subespecies de flora y fauna silvestres terrestres y acuáticas haciendo referencia a su estatus de conservación.

Dentro del Ordenamiento Ecológico Territorial para el estado de Guanajuato, se determina que el área donde se encuentra el proyecto es dentro del Proyecto Sierra de Lobos existiendo en ella 44 especies que están bajo la NOM-059-SEMARNAT-2001 en diferentes status, destacándose los reptiles con 20 especies. Sin embargo, a lo largo de la exploración y el seguimiento ambiental que se ha llevado desde inicios del proyecto, no se ha observado ninguna de estas especies. Si bien en principio esto no significa que no existan, es posible que su no avistamiento se deba a las condiciones en las que se encuentran las áreas por donde se desarrolla el proyecto, las cuales poseen diversos grados de degradación en sus ecosistemas por actividades previamente realizadas por terceros.

Otros de los proyectos en que se encuentra explorando GM-MM son las nuevas reservas de minerales de las cuales solo dos de ellas están localizadas en áreas naturales protegidas, los cuales se pueden observar en el gráfico siguiente.

PROYECTO DE EXPLORACIÓN	ÁREA NATURAL PROTEGIDA	ESTADO
Buenavista (Ag, Cu y Zn)	NA	Son.
Mexicana del Arco (Cu y Au)	Valle de los Sirios	B.C.N.
Chalchihuites (Au, Ag, Pb, Cu y Zn)	NA	Zac.
Bolaños (Au, Ag, Pb, Cu y Zn)	NA	Jal.
Reserva Minera León Guanajuato (Au, Ag, Pb, Cu y Zn)	Sierra de Lobos	Gto.



ACCIONES CONJUNTAS PARA PREVENIR IMPACTOS A LA BIODIVERSIDAD

Para ayudar a generar conciencia en la población sobre el trabajo que realiza GM-MM para trabajar en armonía con la biodiversidad que rodea sus instalaciones y comunidades, cuenta con un programa de educación ambiental con escuelas de los 13 municipios vecinos a las plantas de GM-MM en Sonora, por lo que se ha presentado material audiovisual para invitar a los niños a cuidar el agua y se les acredita como "Guardias Forestales" con declaración jurada para que asuman la responsabilidad de proteger los árboles que adoptan para la protección y conservación de los árboles que produce y planta GM-MM en convenio con la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) desde noviembre de 2006 a través de la Cámara Minera de México. Esta entidad funge como asesor y apoyo técnico, quien programa la plantación masiva mediante el levantamiento de cuadrícula para especificar donde se van a plantar los árboles y la colocación de estacas, incluyendo el muestreo de suelos.

Para 2008, se tiene el compromiso de plantar 2.5 millones de árboles tan solo en los viveros ubicados en el estado de Sonora. GM-MM es hoy en día la empresa privada con mayor aportación de árboles producidos para la reforestación de áreas verdes del país mexicano. Es de gran relevancia mencionar que tras la plantación de los árboles, para su conservación también invierte recursos económicos y humanos que brindan el mantenimiento requerido, tanto para la misma generación de tierra fértil o composta que incluye desde la recolección de estiércol en ranchos vecinos hasta la elaboración de mezclas para la generación de composta.

DATOS INTERESANTES DE LOS CINCO VIVEROS DE GM-MM

En el 2007, GM-MM contó ya con 5 viveros distribuidos en tres de sus unidades en el estado de Sonora: Guaymas, Cananea y Complejo metalúrgico de la fundición y dos en el estado de San Luis Potosí en la planta de cobre.

• VIVERO CANANEA

El vivero de Cananea está siendo operado tripartitamente entre CONAFOR dueña de la propiedad y de las operaciones mineras FRISCO (Minera María) y Mexicana de Cananea de GM-MM quienes hacen aportaciones mensuales para su mantenimiento y operación. Este vivero surgió en 1990 con fondos de la Fundación Ford, la cual aportó valiosos recursos durante 8 años. Tras el término de este período los empleados del vivero pidieron apoyo a las mineras y los permisos respectivos de las autoridades ambientales (SEMARNAT) para mantenerlo vigente. Actualmente dicho vivero produce pinos, sicomoros y álamos, principalmente, que se distribuyen en los municipios de Cananea, Naco y Bacoachi en el estado de Sonora.

• VIVERO GUAYMAS

El vivero de Guaymas, se instaló en el año de 2004 debido a la ausencia de un vivero en el municipio de Guaymas. Produce 35,000 árboles al año básicamente especies frondosas para sombra y poco consumo de agua, da servicio a los municipios de Guaymas y Empalme, al igual que en los otros viveros el árbol se entrega de forma gratuita, con las recomendaciones de cuidarlo adecuadamente para que cumpla su función. Este vivero es operado por el mismo personal de Servicios Portuarios que laboran en la carga y descarga de ácido sulfúrico y concentrados de minerales diversas; cuando no hay movimiento de barcos ellos atienden el vivero, el cual ha tenido muy buena aceptación en este puerto.



35,000

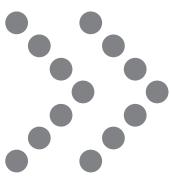
árboles de especies frondosas
para sombra son producidos
en el vivero Guaymas

• VIVERO CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ

Desde 1990 la empresa cuenta con un vivero en la ciudad de San Luis Potosí de IMMSA, en el cual se producen plantas con una gran diversidad de especies arbóreas y arbustivas, con diferentes características fisiológicas para su adecuada adaptación a los distintos ecosistemas, el cual apoya los programas de forestación y reforestación, garantizando la recuperación, conservación y mantenimiento de suelos del Parque Ecológico y de todas las plantas y unidades de Industrial Minera México.

• VIVERO IMMSA

Industrial Minera México opera el Vivero Forestal que se encuentra localizado en las instalaciones de las plantas de San Luis Potosí, produce principalmente casuarina, cedro blanco, ciprés, enredadera cissus, fresno, huizache, jacaranda, mezquite, palma datilera, pinos, entre otros y a la fecha su producción se ha destinado para la reforestación de 600 hectáreas aproximadamente. Los principales receptores de las donaciones de árboles son instituciones federales, estatales y municipales, organismos no gubernamentales (ONGs), centros educativos desde nivel pre-escolar hasta profesional, así como también fraccionamientos y colonias de la ciudad de San Luis Potosí y su correspondiente zona conurbada. También el parque ecológico de la ciudad ha recibido apoyos en especie mediante el convenio con el Instituto de Zonas Desérticas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, que tiene una extensión de 37 hectáreas y en donde se han plantado 12,700 árboles provenientes del vivero.



12,700
árboles provenientes del vivero
IMMSA se han plantado en
37 hectáreas del parque ecológico
de la ciudad

• VIVERO SAUCILLO DE ÁVALOS

En la zona del proyecto de exploración se encuentra un Vivero - Invernadero del Gobierno Municipal, que hace varios años se instaló para el beneficio social de la Comunidad de Saucillo de Ávalos, sin embargo por cuestiones económicas y falta de promoción esta instalación fue abandonada. A partir del mes de octubre del 2007, la Empresa Industrial Minera México S.A. de C.V., gestionó ante esta autoridad el permiso para apoyar este vivero con la remodelación del mismo, aportando materiales y mano de obra para su reactivación, así como la dotación permanente de agua. Con ello actualmente la comunidad se ha beneficiado directamente, teniendo entre los principales beneficiados a los alumnos de pre-escolar y primaria de la escuela "El Ciruelo" de la comunidad antes mencionada, realizándose actividades de producción de Piña por medio de reproducción asexual. La empresa ha utilizado un espacio de esta instalación para almacenar temporalmente las ejemplares de cactáceas y magueyes que se rescataron y transplantaron en los caminos que se abrieron para las nuevas plazas de barrenación en su zona de ampliación.

4.3.5. Actuación medioambiental

CONSUMO Y CAPTACIÓN DE AGUA DE APROVECHAMIENTO

•CONSUMO DE AGUA

En línea con el reciclaje del agua de aprovechamiento, resta mencionar que GM-MM sigue manteniendo sus fuentes de captación de agua, tales como el río San Pedro, río Sonora y la Presa de la Angostura en las unidades Mexicanas del estado de Sonora, así como, para las unidades de IMMSA. Mexicana de Cananea recupera el 75% de aguas residuales (aguas negras) provenientes de la ciudad, siendo el 25% restante requerido para completar las operaciones procedentes del río San Pedro. El agua captada se recibe del cauce del arroyo dirigido a la presa de jales, la cual es clarificada y oxidada (tratamiento de estabilización para uso de agua industrial) para posteriormente sedimentarse los sólidos suspendidos y obtener agua que se utilizará en los procesos.

•CAPTACIÓN DE CUERPOS ACUÍFEROS

Cabe destacar que debido a las acciones en el cuidado y rehuso del agua en las operaciones de GM-MM, los volúmenes de agua captados en la empresa se han aprovechado al máximo, lo que ha disminuido el consumo de agua de primer uso. Los ciclos de flujo de agua se manejan como ciclos cerrados, donde una vez entrada ésta a los procesos se recircula totalmente, y solo se repone el agua fresca para completar aquella que se evaporó durante su trayectoria en el proceso. Los esfuerzos por reducir el consumo de agua para llegar a la mejor eficiencia y alcanzar las metas de productividad, haciendo uso eficiente del recurso hídrico, manteniendo a la vez bajos costos por consumo, durante el 2007 se vieron impactados, derivado de las reformas a la Ley de Derechos en Materia de Agua que también aplicaron para la industria minera. Las tarifas de agua aumentaron en el orden del 300%. A pesar que el impacto fue económico, el manejo de agua siguió administrándose de forma responsable y con búsqueda de eficiencias por temas ecológicos/ambientales.

GM-MM ha presentado nuevamente cero quejas en la captación extra de los cuerpos acuíferos. Periódicamente se sigue manteniendo informada a las autoridades en materia de agua, sobre los consumos, de acuerdo al margen de la concesión y pagos oportunos, superando un incidente similar en el 2006.

RECICLAJE DE AGUAS RESIDUALES

GM-MM continúa concentrando su esfuerzo basado en las buenas prácticas y mejoras operativas para el consumo eficiente de los recursos hídricos, tanto del agua industrial reciclada como el agua fresca que se requiere para la reposición del agua evaporada durante los procesos de concentración y refinación.

El reciclaje del agua que se aprovecha en las unidades y plantas de GM-MM se hace a través de las Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), así como también a través de recuperar en presas de jales, las Aguas Negras provenientes de las comunidades de Cananea y Nacozari.

Mexicana de Cobre cuenta con 10 plantas de tratamiento distribuidas en el territorio de Nacozari cuyo funcionamiento es a base de fosas sépticas, sistemas de filtración y tratamiento biológico, una fosa facultativa, una fosa de canal oxidante y filtración y una planta paquete de filtración y tratamiento biológico, que operan una capacidad combinada de 40 l/seg. La calidad del agua proveniente de dichas plantas, las cuales ya no tienen contenidos significativos de metales o sustancias industriales, son de uso exclusivo para consumo pecuario no potable, así como para la recarga de acuíferos y riego de áreas verdes y viveros. Dichas plantas son parte del compromiso que hizo la empresa al recibir los títulos de concesión, el cual es brindar tratamiento al agua utilizada para su actividad industrial, para ser usada por especies y acuíferos, cumpliendo con condiciones particulares de descarga en función de la demanda biológica de oxígeno (DBO) correspondiente.

Es importante resaltar que un compromiso interesante de GM-MM a través de Industrial Minera México, es que en 2007 se materializaron las gestiones para el inicio de operaciones de una PTAR en la ciudad de San Luis Potosí en 2008. Dicha planta capturará las aguas negras provenientes de la ciudad con un caudal de 55 l/seg para posteriormente alcanzar un incremento de 25 litros por segundo. El agua será tratada para su reuso principalmente en los sistemas de enfriamiento de los equipos de la Planta de Zinc y para el riego de áreas verdes incluido el vivero. En septiembre del 2007 se inició las obras de construcción del cárcamo de rebombeo para poder dar inicio a la construcción de la PTAR y la línea de conducción de dichas aguas residuales.

DERRAME DE AGUA DE JALES EN AGUAS NEGRAS

Durante el 2007 se registró un derrame accidental procedente de la torre de decantación de la presa de jales en la unidad minera de San Martín de GM-MM en el estado de Zacatecas, el cual derivó su cauce al arroyo "El Salado" conductor de aguas negras del poblado que da nombre a la unidad. Durante la detección del incidente ocurrido por la madrugada se pusieron en marcha los procedimientos de control para mitigar el impacto, los daños ocasionados sólo fueron en imagen del arroyo, dictamen corroborado por las autoridades ambientales. Controlada la fuga detectada, profesionales en la materia, provenientes de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, realizaron los estudios correspondientes para determinar la causa del accidente. Las acciones posteriores al sellado de la torre, fueron la limpieza inmediata de las áreas impregnadas sobre el cauce del arroyo San Martín y propusieron el mejor procedimiento para evitar que ocurra nuevamente el desprendimiento del tapón por donde se dio la fuga de jales. En paralelo, se realizó una adecuada comunicación a la comunidad y autoridades sobre el incidente, posterior al oportuno apoyo de las brigadas de emergencia.

MONITOREO DE EMISIONES

2007 fue un buen año para brindar resultados gratificantes en las emisiones derivadas de las actividades de fundición y refinación en GM-MM. Además, se culminaron obras relevantes para el mejoramiento ambiental de las comunidades vecinas de nuestras operaciones, como lo fue el Plan de Mejora Ambiental iniciado en 2005 en la ciudad de San Luis Potosí (Ver caso de estudio Morales-Pirules).

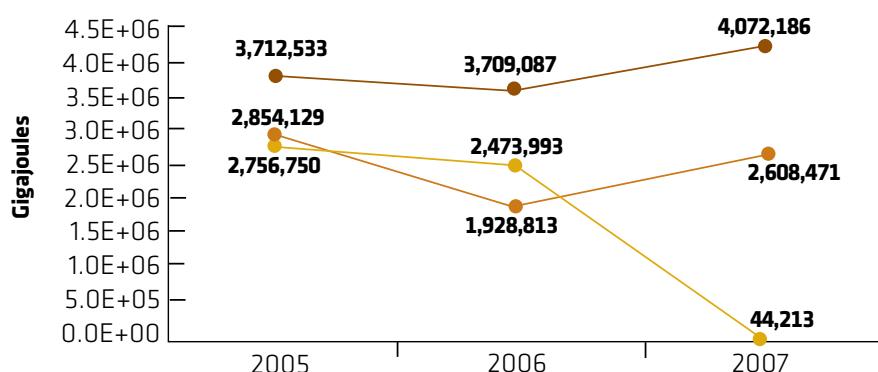
En base a los resultados de este programa, autoridades ambientales como la SEMARNAT a través del INE y de instituciones privadas como la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA) y del Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable, se ofreció un Curso-Taller de operación, calibración y mantenimiento de equipo de monitoreo atmosférico en las instalaciones de la Planta de Cobre en San Luis Potosí. Esto con motivo de generar información confiable para implementar y evaluar acciones oportunas que mitiguen los impactos generados por las emisiones generadas. Cabe destacar que dicho programa puesto en marcha desde hace 11 años, es el Primer Sistema Automático de Monitoreo Ambiental privado en México, así como también, se encuentra enlazado con el Programa de Quejas e Inquietudes de la Población, el cual atiende a la comunidad que percibe olores molestos y la empresa maneja dichas inquietudes de manera integral como respuesta inmediata a la población.

En cumplimiento con las normas ambientales, Mexicana de Cobre y Mexicana de Cananea controlan las emisiones de material particulado (polvo de minas) mediante el riego e instalación de equipos supresores de polvo. Además, Mexicana de Cananea cuenta con un domo en el área de trituración de la Planta Concentradora para evitar la liberación de las partículas hacia la atmósfera. Constantemente se informa a autoridades sobre el promedio de generación de dichas partículas en la atmósfera. En convenio con las autoridades norteamericanas, por compartir la franja fronteriza, se cuenta también con un sistema de monitoreo en las ciudades de Aguapieta, Nacozari y Cananea, el cual también da mantenimiento a los medidores del resto del estado de Sonora en zona fronteriza. Cabe destacar que las autoridades ambientales son quienes hacen las mediciones a las muestras de emisiones de SO₂ de manera aleatoria, las cuales son captadas por la empresa para la producción del ácido sulfúrico. GM-MM es el productor del 98% de ácido a nivel nacional, tras capturar el SO₂ emitido, de esta manera se evita que sea liberado al ambiente.

CONSUMO DE ENERGÉTICOS

Se prevé realizar el uso eficiente de la energía eléctrica y los combustibles, por lo que, desde la planificación del presupuesto anual en cada unidad operativa de GM-MM se realizaron las previsiones económicas necesarias para cumplir las metas. Cada una de las cuales, proyecta un estimado de los energéticos que se usarán para ese año en función de lo proyectado en el año inmediato anterior. Sin embargo, existen muchas variables involucradas para lograr una reducción importante tanto en el consumo de energía eléctrica como de combustibles. Cabe mencionar que el consumo de energía eléctrica en Cananea presentó una baja del orden de 106 a 104 GJ en el año debido al conflicto.

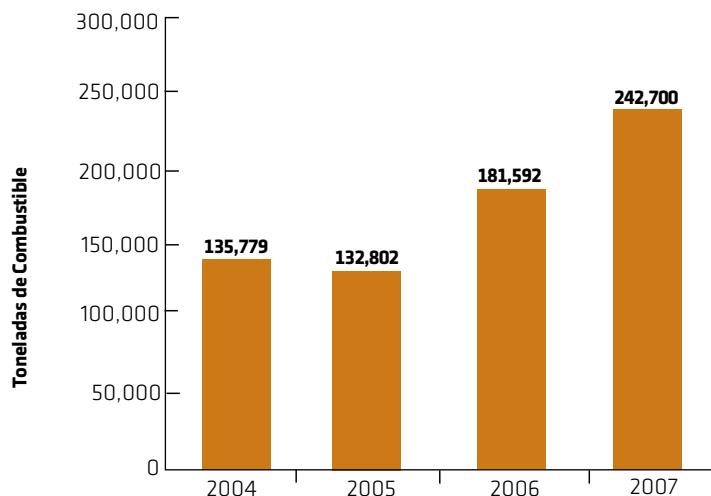
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (GJ/AÑO) 2005 A 2007



En el caso de combustibles se puede apreciar un constante aumento proporcional al incremento en producción y ventas de metales. Los combustibles son consumidos, principalmente, por los camiones de volteo en las unidades mineras.

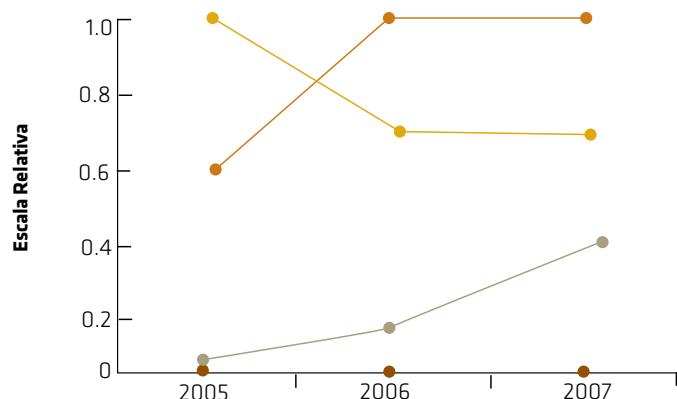
CONSUMO ANUAL DE COMBUSTIBLES EN MM 2004 A 2007

● Industrial Minera México ● Mexicana de Cananea ● Mexicana de Cobre



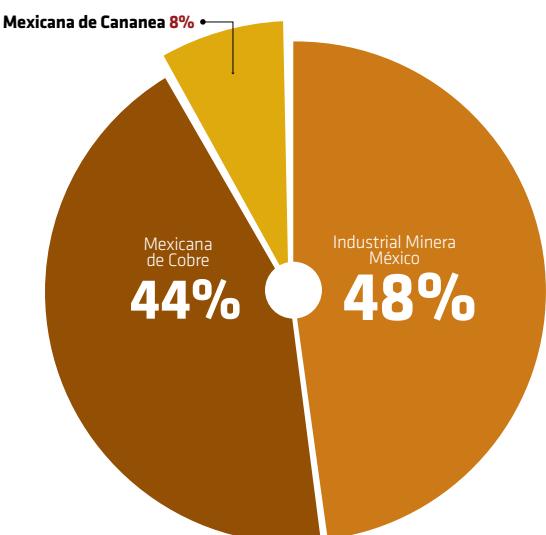
Desde el 2005, el combustible de mayor demanda en GM-MM era el gas natural, el cual está siendo sustituido desde el 2006 por el coque, el cual aporta mayor poder calorífico y se traduce en una fuente de energía directa, ya que es generado por las mismas plantas mineras de la empresa. El gas licuado de petróleo (LP) en comparación con los otros energéticos de origen fósil, se usa en una menor cantidad, alrededor del orden de 6 %.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE RELATIVO AL DE MAYOR DEMANDA ANUAL 2005 A 2007

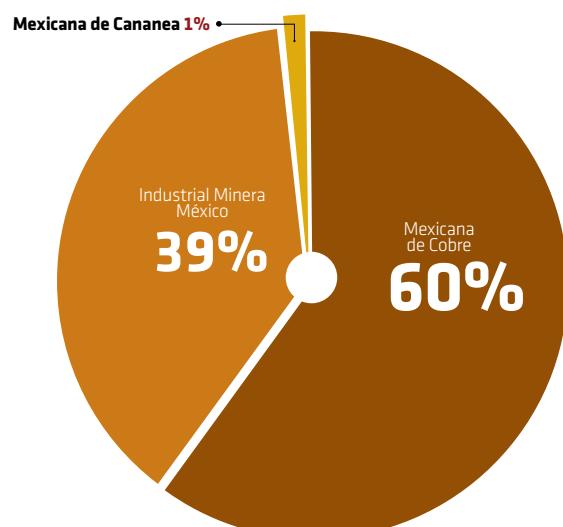


Durante el 2007, Industrial Minera México fue la mayor consumidora de combustibles con un 48% mientras que Mexicana de Cobre la mayor consumidora de energía eléctrica con un 60%, esto debido a que la primera esta formada principalmente por unidades mineras que concentran su consumo en el traslado de minerales en automotores y, la segunda, tiene el mayor complejo metalúrgico.

DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE COMBUSTIBLES EN MM POR COMPAÑÍA 2007



DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN MM POR COMPAÑÍA 2007



ESTRATEGIA CONTRA CAMBIO CLIMÁTICO

Una de las grandes iniciativas presentadas a finales del 2007 fue la elaboración del Reporte de Emisiones de Efecto Invernadero, el cual se elaboró bajo la metodología del World Business Council for Sustainable Development, organismo internacional líder en los lineamientos para la estandarización de la cuantificación de emisiones de bióxido de carbono proveniente de la combustión de combustibles fósiles y energía eléctrica. GM-MM ha incorporado dichos lineamientos para empezar a cuantificar y establecer el inventario de dichas emisiones. Cabe recordar que las emisiones reportadas fueron las generadas durante el 2006, asimismo el reporte de las emisiones 2007 será generado a finales del presente año 2008, en el cual se continuará aplicando los últimos lineamientos propuestos por el WBCSD. En septiembre de 2007, este reporte le valió a GM-MM un reconocimiento por parte de la SEMARNAT, en el que se resaltaba su liderazgo, compromiso y transparencia en la contabilidad y reporte de emisiones de gases efecto invernadero.

MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS

En línea con otras de las preocupaciones de las autoridades ambientales mexicanas, sobre el tratamiento de residuos peligrosos que lleguen a generar emisiones contaminantes, GM-MM continúa con el programa de desincorporación de Bifenilos Policlorados, durante el 2007 se hicieron adecuaciones para el almacenamiento temporal de estos y poder gestionar su destrucción dentro del propio país con empresas especializadas; y así concluir con dicho programa en tiempo y forma el próximo 31 de diciembre de 2008. Actualmente las sustancias son tratadas en México.

En GM-MM los residuos peligrosos se manejan cuidadosamente en almacenes temporales adecuados, después se envían a confinar o dar tratamiento para estabilizarlos, los residuos peligrosos más comunes son aceite lubricante usado, baterías automotrices y trapos impregnados con hidrocarburos.

RECICLAJE DE RESIDUOS

En GM-MM se está incrementando el manejo y valorización de los residuos. Tal es el caso de los residuos sólidos no peligrosos que son depositados en los diversos rellenos sanitarios del estado de Sonora, dónde personal de GM-MM realiza la separación de estos en diferentes subproductos, para reciclar algunos de ellos, tales como hules, maderas, plásticos, cartón, papel y vidrio, los cuales son enviados a los centros de acopio más cercanos; los ingresos obtenidos se donan a instituciones de servicio social, principalmente Cruz Roja y asilos de ancianos de Esqueda y Nacozari, en el estado de Sonora.

El reciclado de residuos se promueve en escuelas locales, con lo cual se incrementará el período de vida de los rellenos sanitarios existentes en la región. En 2007, Minera México recibió en el marco del Día Mundial del Medio Ambiente un reconocimiento por ser la empresa privada que más recicla estos materiales en el estado de Sonora.

Capítulo 5

Grupo México Southern Perú

5.1. Fortaleza Laboral

La comunicación de cambios en el rumbo y estrategia de la empresa y de las relaciones laborales con los sindicatos y empleados son siempre realizados con fundamento en el marco legal vigente y aplicable en la materia por la legislación vigente en el peruano.

5.1.1. Indicadores de prácticas laborales

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y HUELGAS

GM-SP ha basado sus relaciones laborales en el respeto y el beneficio mutuo, tanto con sus empleados como con sus comunidades, mediante el acuerdo y las pláticas con los sindicatos, en el marco de las leyes del trabajo vigentes en Perú. El derecho de los trabajadores a la libre asociación ha sido siempre apoyado por GM-SP, muestra de ello es que actualmente se tienen varios sindicatos de trabajadores en cada una de la unidades operativas; así mismo, se han diversificado los convenios colectivos de trabajo, existiendo un total de 8 sindicatos legalmente constituidos a los que los trabajadores de la organización se pueden afiliar en total libertad.

Los sindicatos tienen una vida muy activa en el ambiente laboral de la empresa. En 2007 tuvieron una participación del 78%¹⁰⁷; es decir, 2,922 empleados del total de 3,756 son sindicalizados, mientras que los restantes 834 empleados, son personal de confianza. Los 8 sindicatos que están presentes en las unidades operativas son: i) Sindicato de Empleados de Toquepala y Anexos - (SETA), ii) Sindicato de Empleados de Refinería de Cobre SPCC Ilo - (SER), iii) Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo - (STOI), iv) Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos - (SUTOTA), v) Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos - (SUTOCA), vi) Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC - Ilo - (SUT), vii) Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC - Cuajone - (SUTC), y viii) Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos - (STTA).

PLANTILLA DE GRUPO MÉXICO SOUTHERN PERÚ EMPLEADOS 2007

UNIDADES DE NEGOCIO	TOTAL ANUAL	CONFIANZA		SINDICALIZADO	
		#	%	#	%
Ilo	1,437	246	17%	1,191	83%
Cuajone	884	146	17%	738	83%
Toquepala	1,238	245	20%	993	80%
Tacna, Arequipa					
Lima	197	197	100%	0	0%
Total Plantilla	3,756	834	22%	2,922	78%
Indice de Rotación		1.90%		3.20%	

^{XVI} Los contratos colectivos de trabajo en Perú se conocen como Convenios Colectivos, existiendo marcos legales análogos entre los contratos colectivos mexicanos y los convenios colectivos peruanos

Debido a las diferentes negociaciones con sindicatos que se tuvieron durante 2007, se llegaron a diferentes períodos y condiciones de los contratos colectivos de trabajo, quedando entre los 3 y 6 años de vigencia de los mismos. La diversidad de sindicatos y condiciones de trabajo, permite que los trabajadores puedan determinar cuáles son las más convenientes a sus necesidades, por lo que los sindicatos procuran el equilibrio entre las negociaciones con la empresa y las necesidades de los trabajadores. Por esto es que se tiene buenas prestaciones y salarios para los empleados, siendo GM-SP una empresa muy competida para ingresar en su planilla de trabajadores.

Los trabajadores de GM-SP participan e intervienen directamente en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene a través de sus representantes, quienes interactúan con otros trabajadores de la empresa en temas de seguridad y salud, logrando un ambiente cordial y de beneficio mutuo de trabajo.

PLANILLA DE TRABAJADORES POR GENERO GM-SP 2006-2007

PLANILLA	2006		2007	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Gerenciales	1	47	1	49
Funcionarios	142	631	144	623
Empleados	103	1007	104	1045
Obreros	33	1785	33	1757
TOTAL	279	3,470	282	3,474

POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Las políticas de GM-SP incluyen aspectos específicos contra la discriminación, por lo que considera políticas antidiscriminatorias, de equidad, igualdad, contra el hostigamiento sexual y respeto a la diversidad. Adicionalmente, promueve relaciones de respeto y tolerancia en el ámbito laboral y en las comunidades vinculadas a la compañía. Actualmente la organización cuenta con el procedimiento adecuado y formalizado para realizar cualquier denuncia y queja, que viole los principios rectores de GM-SP ante conductas discriminatorias.

La correcta operación y el seguimiento de las políticas de no discriminación, han logrado que la empresa sea un lugar donde se recibe a las personas por sus aptitudes laborales. La industria minera se caracteriza por las condiciones exhaustivas de trabajo, uso de fuerza y resistencia. A pesar de ello, la participación de la mujer en los espacios laborales es de aproximadamente 8%, porcentaje que se ha mantenido constante desde el año 2004. El mismo se considera satisfactorio, en dicha categoría (empleados/operación), considerando la naturaleza inherente de la operación de GM-SP. El nivel de funcionarios es donde en proporción, se ha incrementado la participación de la mujer, ya que, con respecto a 2006 se tuvieron 2 plazas más para el género femenino. En los niveles gerenciales y obreros sigue predominando el trabajo con hombres.

GM-SP aplica la misión, visión y valores de SCC considerando el respeto de los derechos humanos hacia trabajadores, empleados, funcionarios, clientes y todo aquel individuo que en lo particular o colectivo interactúe con la empresa. Adicionalmente, el Código de Conducta y Ética de la compañía incorpora el respeto por los Derechos Humanos, que evidentemente incluye los derechos de los trabajadores en materia laboral y de seguridad social. Para mayor evidencia de esto, la empresa publica en su página de internet los valores que tiene, y en uno de los cuales se lee: Desarrollar una conducta que considere en su justo valor los derechos fundamentales de nuestros semejantes y de nosotros mismos.

Por ese ambiente de respeto hacia los Derechos Humanos, la formación del trabajador combina el desarrollo humano y el respeto de los derechos del otro. Situación que también se aplica con el personal de seguridad de la empresa propio y subcontratado, garantizando un clima de respeto y entendimiento dentro de la comunidad laboral formada por GM-SP.

<http://www.southernperu.com/Nosotros/NuestraGente/PrincipiosyValores/tabid/163/Default.aspx>

PLANILLA DE TRABAJADORES

La gran fortaleza de GM-SP está en la gente que contribuye laboralmente al crecimiento del negocio, todo el personal sindicalizado y de confianza, permanente y temporal, contratado directamente y subcontratado, forma parte del ambiente laboral. Todo el personal es valorado y estimulado para que desempeñe sus actividades en las mejores condiciones económicas, sociales y ambientales garantizando las prestaciones de ley y ofreciendo beneficios sociales muy por encima del cumplimiento legal. Para mayor detalle, sobre el tema antes mencionado, consultar el apartado Atracción y Retención del Talento en este mismo capítulo.

La variación de los trabajadores en GM-SP entre el año 2006 y 2007 no fue significativa y tuvo un nivel mucho menor al 1%. La tendencia actual de la organización es poder conservar a un equipo de colaboradores en todos los niveles de la empresa, para incrementar la productividad y crear un clima de estabilidad laboral. En 2007, los trabajadores fueron 3,756, donde el 22% fueron de confianza y el restante sindicalizado; es decir, aproximadamente 1 de cada 4 trabajadores es de confianza. Considerando la madurez de la organización, es entendible que la misma proporción se guardara en el 2006. Adicionalmente, existen 1,222 trabajadores que realizan su trabajo en el área para o en nombre de la empresa, pero que no están reconocidos como empleados bajo las leyes o prácticas del estado peruano; las relaciones contractuales con estos trabajadores son por medio de contratistas, quienes a su vez establecen contratos de trabajos con los empleados, GM-SP le ofrece los servicios hospitalarios dentro de las instalaciones de trabajo.

PLANILLA GRUPO MÉXICO SOUTHERN PERÚ EMPLEADOS

UNIDADES DE NEGOCIO	2006						2007					
	TOTAL ANUAL		CONFIANZA		SINDICALIZADO		TOTAL ANUAL		CONFIANZA		SINDICALIZADO	
	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%
Ilo	1471	295	20%		1,200	82%	1,437	246	17%		1,191	83%
Cuajone	853	190	22%		650	76%	884	146	17%		738	83%
Toquepala	1,234	298	24%		928	75%	1,238	245	20%		993	80%
Tacna, Arequipa, Lima	191	191	100%		0	0%	197	197	100%		0	0%
Total Plantilla	3,749	974	25%		2775	74%	3756	834	22%		2922	78%
Indice de Rotación	9.30%			7.90			1.90%			3.20%		

La presencia del personal sindicalizado se concentra en áreas operativas de la empresa, y el personal de confianza en labores administrativas, de servicios y directivas, principalmente.

Los índices de rotación siguen con un tendencia a la baja, en 2007 fueron de 1.9% personal de confianza y de 3.2% personal sindicalizado. Estás métricas comprueban el esfuerzo que está haciendo GM-SP por conservar una planilla de trabajadores estable, consolidando a la empresa como uno de los mejores lugares en el Perú para desarrollarse profesional y personalmente. Lo antes mencionado resulta ya que la organización entiende perfectamente que la rotación de la organización tiene un impacto negativo para la eficiencia y productividad de la misma. Por lo tanto, para la organización el mantener empleados y colaboradores satisfechos, redonda en evitar gastos innecesarios, de aprendizaje y costos ocultos, que generan valor de doble vía.

Las contrataciones durante 2007, fueron de 110 trabajadores permanentes y 706 temporales, de los cuales el 70% eran de las comunidades donde están operando las unidades, del restante 30%, prácticamente el total, son de comunidades cercanas a las instalaciones de GM-SP, por lo que puede considerarse personal de las mismas comunidades. La generación de empleo en las zonas donde operan las unidades es de vital importancia para la organización, ya que en las comunidades existe una economía principalmente centrada en actividades primarias y de autoconsumo. Aunque se reconoce que para algunas comunidades existen actividades temporales relacionadas con el turismo.

SALARIO, PRESTACIONES Y REPARTO DE UTILIDADES

Las percepciones económicas para los trabajadores tuvieron un decremento de 3.2% con respecto al año 2006, quedando una percepción anual promedio por trabajador de US \$ 68,587, siendo GM-SP una de las empresas que otorga los mejores sueldos y beneficios sociales de Perú. La disminución de la producción, ocasionada por los conflictos con empleados sindicalizados en las unidades operativas y la huelga nacional generaron la diferencia; donde la misma se refleja en una disminución en el reparto de utilidades y beneficios (por la menor cantidad de tiempo laborado) y un incremento real en sueldos y salarios.

PERCEPCIONES DE TRABAJADORES DE GM-SP 2006 -2007 (MILES USD)

	2006	2007
Sueldos y salarios	40,676	73,429
Beneficios y Jubilación	53,904	10,485
Reparto de Utilidades	171,436	173,700
TOTAL	226,015	257,614

GM-SP otorga salarios para sus trabajadores que menos ganan, en promedio, de 450% mayor al salario mínimo nacional, es decir, un trabajador de la empresa puede adquirir 4.5 veces más que cualquier otro empleado con el mismo nivel de trabajo. Lo cual refleja la preocupación de la organización por otorgar a sus empleados, familias y comunidades las mejores condiciones de trabajo, que reditúen finalmente en un beneficio de doble vía.

La equidad retributiva está garantizada en las políticas de la empresa, que como se ha comentado se opone a las prácticas de discriminación por género, raza, preferencia sexual, condición física, etc.

5.1.2. Atracción y retención del talento

BENEFICIOS SOCIALES

Dentro de los beneficios otorgados por GM-SP, adicionales a los marcados en la ley en materia de trabajo vigente en Perú se observan: el subsidio educativo para los hijos del trabajador, textos, útiles escolares y uniformes, becas por estudios superiores, asignación temporal de vivienda, aporte complementario al sistema privado de pensiones, bonificación por desempeño, bonificación por refrigerio y tiempo de servicios, pensión de invalidez, pensión de sobrevivencia, gastos de sepelio, entre otros.

El Instituto Peruano de Seguridad Social actualmente ESSALUD brinda el servicio de atención médica para todos los empleados y funcionarios de GM-SP, así como, para la familiar nuclear del beneficiario. Adicionalmente, en los hospitales de la empresa que se encuentran debidamente acreditados ante el Ministerio de Salud y con médicos y especialistas altamente calificados se brinda atención al trabajador, esposa e hijos hasta los 18 años con posibilidad de extender los servicios hasta los 24 años para los hijos del trabajador que se encuentren en la universidad o 25 años para aquellos que estudien medicina o abogacía. El Plan de Salud de GM-SP incluye medicina familiar y transferencia a clínicas de alto nivel a la ciudad de Lima, así como la detección oportuna de enfermedades gracias a los exámenes realizados, adicionales a lo marcado por ley, en la evaluación anual realizada al trabajador. Dentro de estos exámenes se encuentran los servicios de radiografía en diferentes áreas del cuerpo como: abdomen, mamas, pelvis, entre otras. Los cuales no son regulares en otro tipo de seguros familiares ya sea en el país o aún a nivel mundial.

Se otorga el “Seguro complementario de trabajo riesgoso”, con base en lo establecido en la legislación laboral de Perú, este servicio es para los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en zonas consideradas como de alto riesgo.

La empresa presta, de forma gratuita, instalaciones al interior del campamento para el establecimiento del Puesto Policial PNP y el juzgado de paz, así como todas las facilidades para el establecimiento de las compañías de T.V. Cable, T. V. Satelital, telefonía pública, fija y móvil que benefician la calidad de vida del trabajador al interior del campamento.

GM-SP desarrolla programas de promoción social para el trabajador y su familia. Los programas ejecutados en Ilo, Cuajone y Toquepala tienen la finalidad de propiciar la convivencia y unión familiar y se enmarcan dentro de los siguientes conceptos: Trabajo Social Individualizado, Programas de prevención y educación, Capacitación manual y técnica y Actividades deportivas, recreativas y sociales. Para la organización es fundamental el mantener al trabajador y su familia en un nivel de ambiente aceptable, considerando que GM-SP entiende que si la familia se encuentra bien, el trabajador estará bien y con posibilidad de generar retorno al negocio.

MEZCLA DE TALENTOS Y HABILIDADES

La renovación generacional de la plantilla de trabajadores es una constante en las prácticas de GM-SP. Sobre todo en puestos más operativos, el dinamismo, energía y nuevos conocimientos son reconocidos en la planilla de colaboradores, esta característica es combinada con la experiencia en puestos directivos y estratégicos.

La entrada de personal joven en la planilla de trabajo, se ve reflejada en la disminución de un año con respecto al 2006, ya que para 2007 fue de 49 años. La antigüedad media se conservó en 22 años, lo que muestra el nivel de satisfacción frente a la organización, su enfoque y prestaciones, que tienen los trabajadores en colaborar para GM-SP.

EDADES DE LA PLANTILLA GM-SP 2006-2007

	2006	2007
No. de empleados	3756	3749
% empleados internacionales	0.16%	0.16%
Edad Media	49	50
Antigüedad Media	22	22

También conocida en Perú como ecografía.

5.1.3. Desarrollo de capital humano

CAPACITACIÓN DE PERSONAL

GM-SP construye todo un programa de desarrollo profesional para sus trabajadores, donde uno de los motores del programa es la continua capacitación y actualización, para desarrollar al trabajador en el ámbito laboral y personal. Entre los temas de formación que se tuvieron en 2007, se encuentran: seguridad y salud, técnico-operativo, de calidad, código de conducta y ética, Derechos Humanos, mejoramiento personal, cómputo, inglés, administrativos; para conseguir dicho objetivo se han desarrollado programas de capacitación que, en 2007, tuvo un total de 968 eventos a través de la organización.

CAPACITACIÓN POR TEMAS GM-SP 2006-2007

	2006		2007	
	EVENTOS	%	EVENTOS	%
Administrativo	145	11.3%	86	8.9%
Calidad/ISO	32	2.5%	24	2.5%
Código de conducta / Ética	56	4.4%	42	4.3%
Computación/ Informática	119	9.3%	42	4.3%
Inglés	56	4.4%	163	16.8%
Mejoramiento de personal y Liderazgo	67	5.2%	63	6.5%
Operación/Técnico	536	41.9%	394	40.7%
Seguridad y Salud	269	21.0%	154	15.9%
TOTAL	1,280		968	

El principal tema de capacitación está directamente relacionado con las actividades del negocio de la empresa, ya que son temas de "operación y técnicos"; la segunda prioridad temática está compartida por los temas seguridad y salud considerando la importancia que tiene estos conceptos para la organización, y por supuesto el manejo del idioma inglés para promover la globalización e internalización de la organización conforme se mueve actualmente el mundo. Cabe mencionar que el tema de salud y organización se considera en segundo lugar, ya que la organización por la antigüedad que tiene y el arraigo cultural de la gente y empleados en dicho concepto, se considera un tema prioritario pero de actualización y mantenimiento más que un tema de generación de cultura como pudiera ser en una empresa de reciente creación.

En capacitación se invirtieron US \$ 825,252, en suma se impartieron 95,565 horas de formación en programas, cursos, eventos, pláticas. Durante el año, el paro de actividades en cuatro ocasiones, implicó esfuerzos en formación para personal eventual para conseguir que no disminuyeran los niveles de producción programados.

La seguridad y salud se consideran los pilares de la disminución de accidentes y de los índices de siniestralidad que ha logrado GM-SP, por lo que la formación en temas como: primeros auxilios, prevención de accidentes, prevención y combate de incendios, política de seguridad y enfermedades profesionales fueron tratados en los programas de formación en seguridad y salud, que al cierre de 2007 totalizaron 154 eventos, aproximadamente el 16% de toda la formación en la empresa.

HISTÓRICO DE CAPACITACIÓN GM-SP 2004-2007

Año	Inversión(USD)	Total Horas	USD/hrs	Personas	USD/Pers.	Eventos	USD/Event.
2004	678,000	116,685	5.81	3,787	179.03	1,644	412.41
2005	843,194	164,805	5.12	3,490	241.60	1,569	537.41
2006	1,027,767	141,981	7.24	3,700	277.77	1,280	802.94
2007	825,252	95,565	8.64	3,346	246.64	968	852.53

Se han ido especializando las temáticas que se abordan en los cursos, por lo que se han incrementado el costo de curso por hora, ya que se ha tenido que contratar cursos más detallados y con temáticas más avanzadas.

COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

El convenio con la Universidad Peruana Cayetano Heredia ha continuado dando excelentes resultados en varios ámbitos de la empresa y la sociedad. La formación en la práctica, es una oportunidad para los participantes de enfrentar situaciones reales en su profesión, donde de igual forma para las comunidades atendidas representa un apoyo que de otra forma no podrían tener y para la empresa es una invaluable contribución a la sociedad brindando además mayor cobertura de los servicios y actividades médicas a sus trabajadores y familias. La continuidad del convenio representa la consolidación de un programa que beneficia a diferentes sectores de la sociedad peruana, por lo que es un ejemplo a seguir de relaciones de beneficio mutuo y adecuada complementación entre los sectores: empresarial, académico y social.

DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Manual de Políticas y Lineamientos Corporativos de Grupo México establece la capacitación y entrenamiento operativo¹²⁷ como herramientas clave para cumplir con los estándares de producción, ventas, aseguramiento de calidad y mejora continua; mostrando la solidez de la empresa ante los grupos de interés, para lo cual tiene implementada una estrategia de capacitación, desarrollo y educación orientada a la formación basada en competencias.

GM-SP tiene el “Sistema de Competencias”, modelo de capacitación basado en los perfiles funcionales de los trabajadores para la definición de necesidades formativas en tres categorías de competencias: corporativas, genérico-administrativas y técnicas; aplicable de igual forma al personal sindicalizado y de confianza.

Existen dos formas de evaluación de personal, aplicable en función del tipo de contratación que se tenga. Para el personal de confianza es mediante el Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño y para el personal sindicalizado es mediante la evaluación directa del supervisor. El mismo fungue al establecer un plan de mejora de la función del trabajador y un mecanismo transparente para su ascenso a posiciones superiores. Continúan los esfuerzos y mejoras a lo ya existente para ligar las competencias del personal con los objetivos trazados en la planeación operativa y estratégica de la empresa; de tal forma que se tenga una evaluación relacionada al desempeño de las competencias.

5.1.4. Seguridad y Salud Ocupacional

POLÍTICAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GM-SP continúa realizando acciones con altos índices de seguridad y preservando la salud del personal, en línea con su política de seguridad e higiene minera, la cual tiene como objetivos principales:

- Proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos de seguridad e higiene minera del país.
- Tener en consideración para toda decisión y práctica empresarial los aspectos de seguridad e higiene minera.
- Motivar a los trabajadores para que de manera proactiva participen en el cambio cultural hacia la prevención, conociendo y cumpliendo todos los procedimientos, instructivas y reglas que existen, para desarrollar todas las tareas de forma eficaz y segura.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de riesgos e implementar métodos y tecnologías modernas de prevención, que aseguren la preservación de la vida y salud de sus trabajadores, así como la conservación de la continuidad de todas sus operaciones, cuidando la operatividad de todas sus maquinarias, equipos e instalaciones.
- Trabajar coordinadamente con el gobierno y entidades estatales para encontrar soluciones a los problemas de seguridad e higiene minera.
- Difundir la presente política a sus trabajadores, a todo aquél que preste un servicio en sus instalaciones y hacerla extensiva a contratistas, proveedores y visitantes.
- Proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Por lo antes mencionado, y buscando un proceso formal, mensurable y mejorable, se tiene adoptado el Sistema de Gestión de la Seguridad “Control Total de Pérdidas” de la DET NORSKE VERITAS-NORUEGA/USA, DNV quien certifica a la gente y empresas que cumplen sus estándares, el mismo que opera desde 1995. El DNV provee un instrumento de gestión denominado “Sistema de Clasificación Internacional de Seguridad” (SCIS), el cual es el instrumento base para la realización de las auditorias internas.

Adicionalmente, las unidades operativas cuentan con un jefe o responsable de la unidad auditabile, un coordinador y los líderes de los elementos del SCIS, así como el Hospital, Servicios Ambientales, Protección Interna, Logística, Relaciones Públicas, Contratos y Servicios, todos ellos enfocados al Programa de Seguridad y Salud PROSESA.

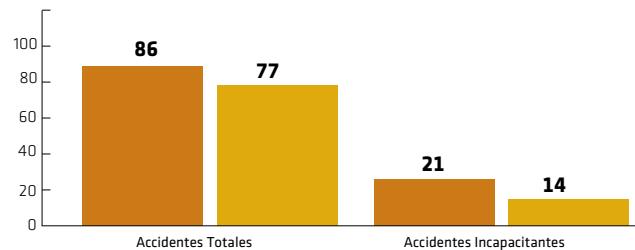
Southern Copper Corporation es una empresa formada por sus filiales en México y Perú, ambas comparten el Sistema de competencias, desde el año pasado.

Con todas las acciones mencionadas, GM-SP cumple con las disposiciones de seguridad y salud del trabajo tanto gubernamental, sectorial y las convenidas con los sindicatos.

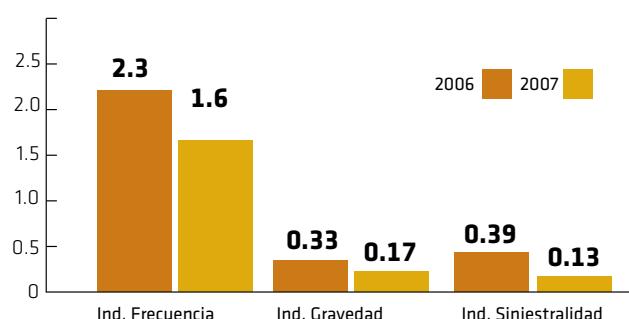
DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

El desempeño en materia de seguridad sigue siendo un factor de orgullo para GM-SP, se realizan reportes mensuales a la Dirección General de Minería cumpliendo con lo establecido por el Estado Peruano en el Decreto Supremo N° 046-2001-EM. Los resultados para 2007, continúan con tendencia a la baja, con una reducción de los índices de frecuencia en 33% (con respecto a los accidentes incapacitantes), gravedad en 49% (con respecto a los días perdidos debido a los accidentes) y siniestralidad en 66% (producto de la frecuencia y la gravedad). Estos resultados se debieron a la reducción en el número de accidentes totales en 9% y los accidentes incapacitantes en 33% respecto a 2006¹²⁹. Los accidentes incapacitantes acumulados durante 2007 llegaron a 14, mostrando los esfuerzos e interés de todo el personal. No se presentaron fatalidades en el período que comprende el presente informe.

NÚMERO ACCIDENTES GM-SP



ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD GM-SP



La capacitación del personal es la base para la mejora en los temas de seguridad, donde durante el año de análisis se realizaron 154 eventos, entre congresos, cursos, pláticas y seminarios, que en conjunto sumaron un total de 15,773 horas de formación en seguridad. Parte de estas horas se destinaron de forma específica al personal de seguridad en temáticas relacionadas a los Derechos Humanos.

La determinación de los índices se ha realizado con base en las fórmulas que la Cámara Minera de México establece. (Son datos en Perú)

SALUD OCUPACIONAL

GM-SP cuenta con infraestructura hospitalaria, donde tienen dos principales líneas acción:

A) LA SALUD OCUPACIONAL, Y B) SALUD COMUNITARIA.

En el presente apartado se hablará del tema de salud ocupacional, mientras que en el apartado de Empatía Social se desarrollará el tema de salud comunitaria.

Sobre salud ocupacional se ha continuado trabajando en las siguientes acciones:

- **Programas de salud del trabajador**, donde se tienen implementados programas de prevención y atención de lumbalgias, problemas sociomusculares y osteomusculares, principalmente. Exámenes médicos ocupacionales anuales para todos los trabajadores.
- Capacitación preventiva y de atención a contingencias relacionados con temas de uso de equipo preventivo y simulacros en caso de emergencias. Con programas de: educación sanitaria y primeros auxilios, equipos para casos de emergencia, procedimientos en caso de pérdida de bienes, control de incendios y respuesta inicial a incidentes con materiales peligrosos, uso de equipo preventivo estructural, técnicas y tácticas de combate contra incendios.
- Manejo de la exposición del trabajador en el ambiente de trabajo, principalmente relacionado con prevención y atención a neumoconiosis e hipoacusias. Con programas de protección respiratoria, conservación auditiva, protección radiológica, control de riesgos biológicos, control de expuestos a órganos fosforados, control para trabajos de altura.
- Prevención de la generación de polvo y ruido en las operaciones, mediante el uso de equipo de protección personal con la debida capacitación para su adecuado empleo y distribución de acuerdo a las actividades del personal.

Estas actividades se desarrollaron con el personal médico contratado y con residentes de apoyo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia conforme el convenio en formación de alumnos en Medicina Ocupacional que operó en 2007.

Derivado de estas medidas implementadas, no se tuvo registro de enfermedades causadas por la exposición al polvo, a pesar de que 2,619 trabajadores estuvieron expuestos. Con respecto a la exposición al ruido, se registraron 2,712 trabajadores, existió una disminución en los casos de lesiones debidas a exposición en 2% con respecto a 2006. La principal razón es la resistencia por parte de los trabajadores a utilizar apropiadamente los tapones anti-ruido a pesar de que en los cursos de seguridad y salud impartidos se ha enfatizado la importancia en la adecuada utilización de todo el equipo de protección.

Para prevenir enfermedades que pongan en riesgo la salud en las comunidades, existen programas de prevención de enfermedades de transmisión sexual (sífilis, gonorrea y sida) los que son puestos a disposición de los trabajadores y sus familias.

Adicionalmente a los programas de salud ocupacional, se realizan programas de prevención y tratamiento de enfermedades como hipertensión arterial, obesidad, hipercolesterolemia, entre otras.

GM-SP en su afán de seguir manteniendo relaciones fuertes con las empresas contratistas y los trabajadores de las mismas, les otorga acceso a los servicios de salud prestados en los hospitales, dentro de las unidades operativas.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante 2007, el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de GM-SP estuvo conformado por un total de 156 miembros, de los cuales el 37% eran empleados y obreros. Tomando como referencia la planilla total de trabajadores, resulta un índice de representación de 81 trabajadores por cada miembro del comité. A su vez, la distribución de los miembros totales del comité en las unidades operativas es de: 82 en Ilo, 19 en Toquepala y 55 en Cuajone.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD DE GM-SP

UNIDAD	FUNCIONARIOS				EMPLEADOS Y OBREROS				TOTALES	
	2006	%	2007	%	2006	%	2007	%	2006	2007
Ilo	70	74%	57	70%	25	26%	25	30%	95	82
Toquepala	16	89%	16	84%	2	11%	3	16%	18	19
Cuajone	43	51%	25	45%	42	49%	30	55%	85	55
Total GM-SP	129	65%	98	63%	69	35%	58	37%	198	156

5.2. Empatía social

5.2.1. Acción social

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN EN LAS COMUNIDADES

La principal política y estrategia de participación en las comunidades de GM-SP, se materializó en el 2007 mediante la creación de la Asociación Civil Ayuda del Cobre, la cual funda su operación en: constituir fondos privados de ayuda social mediante un convenio con el Estado Peruano. Estos aportes económicos son de naturaleza voluntaria, extraordinaria y temporal, destinados a la ejecución del PROGRAMA MINERO DE SOLIDARIDAD CON EL PUEBLO, para promover el bienestar y desarrollo social, y mejorar las condiciones de vida de las poblaciones y comunidades en el entorno de nuestras operaciones.

Los fondos constituidos fueron: Fondo Minero Local y Fondo Minero Regional. Con la iniciativa antes mencionada, GM-SP sienta un precedente histórico en el apoyo a las comunidades, no solo en el estado peruano, sino que entra en las prácticas internacionales de cooperación hacia sectores pobres de la sociedad. La relación que se estrecha mediante el trabajo conjunto, es una tendencia mundial que inicia la conformación de un contrato social donde los protagonistas son los sectores sociales y privados.

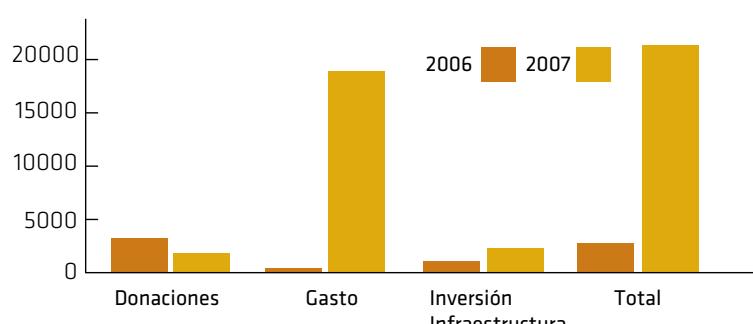
El objetivo de la iniciativa es el siguiente: **“Promover el desarrollo social sostenible en las poblaciones y comunidades de las regiones donde se realice actividad minera, coadyuvando a la creación de oportunidades de desarrollo que permitan mejorar las condiciones de vida de la población en su conjunto, mediante programas sociales en: educación, salud, nutrición y fortalecimiento de capacidades.”** **La Asociación Civil Ayuda del Cobre es una alternativa progresista de trabajo simbiótico de avanzada, en el sur del continente americano.**

El Índice de Desarrollo Humano (IDH, por sus siglas en español) es calculado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; se tomó el dato del año 2005.

El porcentaje de pobreza (%P) indica la cantidad de personas con algún tipo de pobreza con respecto al total de la población, dicha información la realiza y presenta el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú, se tomó el dato del año 2005.

Las acciones durante décadas tienden a materializarse en resultados concretos con efectos mayores a un año, considerando que los fenómenos sociales demandan tiempos de maduración largos; el índice de desarrollo humano (IDH) y el porcentaje de pobreza (%P), son indicadores aceptados para valorar las condiciones de vida de una comunidad. Las comunidades donde GM-SP mantiene operaciones tienen un IDH mayor que la media nacional y se considera como Alto en las tres principales regiones de trabajo de GM-SP. Adicionalmente, el porcentaje de pobreza total se encuentra en niveles parecidos a la ciudad de Lima, estando entre el 20% y 27%. Los valores mostrados son un reflejo del desarrollo vinculado a la actividad minera en las regiones, que es muy parecido al que existe en las ciudades importantes de Perú.

APOYO A COMUNIDADES GM-SP



INVERSIONES EN ACCIÓN SOCIAL

La suma de acciones realizadas por las unidades operativas de GM-SP en 2007 alcanzó un monto aproximado de US \$ 21.04 millones, lo que representó en el beneficio de aproximadamente 130,000 personas, entre trabajadores, familiares y comunidades ajenas a la fuerza laboral, es decir, beneficiarios sociales de los programas implementados por la Empresa.

La acción social se inició con el apoyo filantrópico, el cual consistía únicamente en colaboraciones económicas a grupos sociales o instituciones con programas de apoyo comunitarios, dicho concepto ha evolucionado, convirtiéndose la acción social en una estrategia de apoyo al desarrollo de las comunidades en conjunto con los grupos sociales y las instituciones gubernamentales, por lo que GM-SP en conjunto con los demás actores sociales se ha convertido en un promotor del desarrollo, no sólo mediante los trabajos generados y la derrama económica por los bienes y servicios demandados, sino con estrategias específicas de apoyo y colaboración con las comunidades.

PROGRAMAS DE APOYO AL DESARROLLO COMUNITARIO

Los programas desarrollados a través de la Asociación Civil Ayuda del Cobre son: evaluación social, educación, salud, nutrición, fortalecimiento de capacidades e infraestructura vial e hídrica, los que incluyen a su vez proyectos en cada sub-programa.

El programa ha sido dividido en siete entregables finales, que se detallan a continuación:

1. Gerencia del Programa,
2. Evaluación Social,
3. Sector Educación,
4. Sector Salud,
5. Fortalecimiento de Capacidades,
6. Nutrición, e
7. Infraestructura vial e hídrica

PROGRAMAS DE SALUD

En lo concerniente a Salud, ya se ha identificado el ámbito geográfico de la intervención para el apoyo respectivo a los pobladores de Tacna y Moquegua.

• Campaña de Solidaridad por Ola de Friafe.- Durante los meses de julio y agosto del 2007 se ejecutó la Campaña de Solidaridad por Ola de Friafe, con el objetivo principal de brindar apoyo asistencial a las familias de las comunidades altoandinas vecinas a las operaciones mineras de la empresa, las cuales se encontraban en situación de emergencia debido a las condiciones climáticas causadas por la ola de friaje que azotó la zona sur del país. Para este propósito se ejecutaron campañas médicas donde se entregaron medicinas y alimentos no perecederos, se donaron también buzos de polar, polones de polar, mantas, frazadas para los pobladores y además pacas de heno para el ganado afectado en las zonas altoandinas de Tacna, como Huaytire, Japopunco, Tacalaya, Turunturo, Calientes, Huiltavira Calachupani y Calleraco; y Moquegua, en las zonas de Arondaya, Pasto Grande, Chiliguia, Humalso, Azana, Charaque, Coscore, Chilota y Huachunta.

• Alcance del Programa en el Sector Salud.- En este sector, para la Región Tacna, se ha previsto intervenir en 7 centros de salud distribuidos en los distritos de Cairani, Camilaca, Candarave, Huanuara y Quilahuani; este proyecto beneficiará a una población de **1,468 habitantes**.

• En la Región Moquegua se ha previsto intervenir en 20 centros de salud, ubicados en las provincias de Mariscal Nieto: distritos de Moquegua, Samegua, Torata, Carumas, Cuchumbaya, y San Cristóbal; y, provincia General Sánchez Cerro: distrito de Ichuña. Este proyecto beneficiará a una población de **14,858 habitantes**.

• También se está realizando la rehabilitación de ambientes y servicios de agua, desagüe y luz, construcción de losas, cercos perimétricos y pozos sépticos, así como, la construcción de ambientes y módulos de vivienda.

• Equipamiento de Centros de Salud.- En la Región Tacna se ha previsto equipar 10 centros de salud en áreas como enfermería, hospitalización, obstetricia, odontología, sala de emergencias, laboratorio, farmacia. Estos centros de salud están ubicados en los centros poblados de Ancocala, Aricota, Cairani, Camilaca Alta, Candarave, Huanuara, Quilahuani, Huaytire, Santa Cruz y Totora.



PROGRAMAS EDUCATIVOS Y FORMATIVOS

En este sector, se ha previsto intervenir en 12 distritos de la Región de Tacna beneficiando en forma directa a 1,273 alumnos e indirectamente a una población de 119,311 habitantes.

Este programa comprende asimismo, 6 distritos de la Región de Moquegua, que beneficiará en forma directa a 1,921 alumnos e indirectamente a una población de 71,590 habitantes.

1,273

Alumnos beneficiados con los programas educativos y formativos

71,590

Habitantes beneficiados indirectamente de la región Moquegua

Se concluyeron las siguientes obras:

- Rehabilitación de aulas y servicios de agua, desagüe y luz, construcción de losas deportivas y cercos perimetéricos.
- Construcción de aulas y baños.
- Equipamiento de las instituciones educativas con mobiliario, pizarras, computadoras y bibliotecas.

Se han equipado 27 instituciones educativas en la Región Tacna con mobiliario escolar, computadoras, módulos para computadoras, pizarras acrílicas, bibliotecas escolares e implementos de educación física, que beneficiará directamente a 1,273 alumnos de los distintos colegios intervenidos en la Región Tacna.

En la Región Moquegua, se realizó la adquisición de mobiliario escolar para primaria y secundaria, computadoras, bibliotecas escolares y pizarras acrílicas; se tiene programada también la compra de implementos de educación física y laboratorios de física y química con los cuales se equiparán a 31 instituciones educativas de la Región Moquegua, representando un beneficio directo para 1,937 alumnos.

PROGRAMAS CULTURALES Y RECREATIVOS

- Proyecto "Mejoramiento y Ampliación del Mercado Central de la Ciudad de Moquegua".- Se aprobó la donación a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua mediante Resolución de Alcaldía No 817-2007-A/MPMN con fecha 19 de Noviembre del 2007, cuyo objetivo principal es brindar adecuada prestación de servicios de expendio de productos y servicios, beneficiando directamente más de 50,000 personas.

ACCIONES PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

- Programa Integral de Desarrollo Huaytire (PIDH).- El objetivo del presente programa es mejorar el nivel socioeconómico de la población de Huaytire; se ha considerado un horizonte temporal de cuatro años en los siguientes ejes estratégicos:

- 1.-Desarrollo Productivo Pecuario
- 2.-Educación
- 3.-Salud y Nutrición
- 4.-Transformación del sector productivo pecuario
- 5.-Comercialización
- 6.-Fortalecimiento Organizacional

Fuente: X Censo de Población y V de Vivienda 2005 del Instituto Nacional de Estadística e Informática - Perú

Durante esta primera etapa del programa, se ha iniciado trabajos en los ejes de Desarrollo Pecuario, Educación y Comercialización enmarcados en el Plan de Desarrollo de Huaytire - Fase I.

- Proyecto de Mejoramiento Genético de Camélidos.- Enmarcado en el eje de Desarrollo Pecuario del Programa Integral de Huaytire, este proyecto tiene por finalidad elevar la calidad de los productos derivados de la crianza de camélidos sudamericanos en el Centro Poblado Menor de Huaytire, tales como el fibra de alpacas y la carne de estos animales, generando mayores ingresos al productor local. Como parte de este proyecto, se ha entregado a la comunidad un total de 120 cabezas de alpaca para la reproducción de la raza Huacayo.
- Capacitación en Manejo Alpaquero en la Comunidad de Huaytire: Enmarcado en el eje de Desarrollo Pecuario del Programa Integral de Huaytire, este proyecto está orientado a capacitar a los productores en técnicas de selección y manejo de alpacas.

INFRAESTRUCTURA VIAL E HÍDRICA:

En el sector infraestructura se ha iniciado nuestra intervención en la Región Tacna y Moquegua con las siguientes obras:

- Proyecto Vial Ilabaya - Camilaca.- GM-SP viene ejecutando un convenio marco de cooperación interinstitucional con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, la Municipalidad de Ilabaya y la Municipalidad de Camilaca, para el mejoramiento de la carretera vecinal Ilabaya - Camilaca (Alto Camilaca), que permitirá promover el desarrollo integral de las provincias de Jorge Basadre y Candarave y la interconexión de las zonas agropecuarias, mineras y turísticas que se distribuyen a lo largo de las mencionadas provincias y más allá, logrando su articulación con las regiones de Moquegua y Puno.
- Estudio Geotécnico del Dique Cularjahuira.- Esta propuesta forma parte de los acuerdos de la Comisión Técnica de Coordinación de Camilaca, y tiene los siguientes objetivos específicos:
 - Determinar las condiciones actuales de estabilidad - riesgo de la presa de tierra Cularjahuira.
 - La viabilidad geotécnica del encimado de la misma para incrementar su capacidad de almacenamiento y de ser viable, determinar la altura máxima probable.

El fallo del concurso fue favorable a la empresa Zer Geosystem SAC que inició el estudio el 7 de enero del 2008 y concluirá el 05 de abril del 2008.

OTROS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL

NUTRICIÓN

En este sector, se conformó un fondo local en Tacna y Moquegua de US \$ 327,631 y un fondo regional de US \$ 509,498 en Tacna y US \$ 862,187 en Moquegua; se evaluaron las siguientes alternativas:

- Programa Mundial de Alimentos.- Se evaluó la posibilidad de ejecutar un proyecto conjunto con el Programa Mundial de Alimentos; se realizaron reuniones de trabajo con especialistas de dicha organización para establecer una estrategia conjunta de intervención en las comunidades del entorno de influencia. Finalmente se decidió no participar pues el número de beneficiarios no justificaba su intervención, quedando descartada esta propuesta.
- Caritas del Perú.- También se presentó una propuesta de desarrollo para la reducción de la desnutrición en Candarave y Torata, que se encuentra aún en evaluación.

Convenio de Cooperación Técnica con el PERCAN.- Proyecto de asistencia técnica de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional adscrito al Ministerio de Energía y Minas, cuyo convenio suscrito con la Asociación Civil Ayuda del Cobre tiene como objetivo principal fortalecer las capacidades de los funcionarios de las instancias de Gobierno de la Región Moquegua para la gestión adecuada de proyectos sociales.

VINCULACIÓN CON ORGANIZACIONES

GM-SP a través del tiempo ha logrado construir relaciones institucionales con múltiples organizaciones, actualmente se tiene un vínculo muy estrecho con:

- Cámara de Comercio Industria y Producción de Tacna.

La vinculación ha sido de gran ayuda para las actividades que desarrolla la empresa en Perú, así como los vínculos comerciales que se establecen con organización homólogas en otros países.

Los recursos para este proyecto fueron abonados por la Asociación Civil Ayuda del Cobre a la World University Service of Canada, con cargo al Fondo Regional Moquegua. Este convenio se inició el 01 de junio del 2007 y concluirá el 31 de marzo del 2008.

5.2.2. Gestión de impactos sociales en comunidades

Durante 2007 se implementaron diversos canales de comunicación con comunidades para que fuera efectiva, fluida y abierta, siempre en la búsqueda de un diálogo constante y proactivo, para poder analizar las inquietudes de las partes e incorporar la retroalimentación en la toma de decisiones en temas relevantes para todos los involucrados.

AUTORIDADES LOCALES.- Durante 2007 se establecieron reuniones previas con los alcaldes distritales, alcaldes provinciales y presidentes regionales.

AUTORIDADES EDUCATIVAS.- Durante 2007 se establecieron reuniones previas de coordinación con las autoridades educativas de las zonas de intervención.

LÍDERES DE OPINIÓN.- Se elaboró un plan comunicacional para dar soporte informativo al programa. De acuerdo al mismo, el día 02 de abril de 2007 se lanzó el informe inicial sobre el Aporte Voluntario con dos publirreportajes en el Diario La República Regional y el Diario Correo de Tacna, remitiendo asimismo dicha información como una nota de prensa a todos los medios de comunicación de Moquegua y Tacna. La Oficina de Relaciones Públicas de Lima apoyó en la difusión en medios de comunicación nacionales y especializados.

El soporte comunicacional del programa será permanente durante todo el programa de aporte voluntario, orientado a los distintos segmentos poblacionales de las regiones de Moquegua y Tacna.

BENEFICIARIOS.- Se ha logrado un acercamiento con la población de las zonas donde se tiene o se planea tener operaciones de la empresa, mediante el trabajo del personal de Relaciones Comunitarias, establecido en los distintos frentes.

RESPETO DE LOS DERECHOS COMUNITARIOS

El respeto a las comunidades, del medioambiente y de los trabajadores, son principios que se encuentra reflejados en las políticas de gobierno corporativo de GM-SP, de las cuales se extiende el respeto a las costumbres, tradiciones y cultura de las comunidades originarias dentro de las que se encuentran los pueblos indígenas. Derivado de lo anterior los derechos de las comunidades indígenas son tomados en cuenta y respetados para la toma de decisiones actual y futura de la empresa .

Durante 2007, GM-SP no realizó ninguna actividad de exploración y/o explotación en territorios donde las comunidades originarias fueran propietarias de los mismos, por derechos históricos o legales por lo que negociaciones o interacción directa con dichos grupos de interés no fue necesaria.

De igual forma, durante 2007, no se presentaron incidentes de ningún tipo que pudieran ser relacionados con posibles violaciones de los derechos indígenas o conductas potencialmente ignominiosas hacia ese sector social.

Así mismo, no se observaron conflictos en lo referente a los derechos de los propietarios de bienes nacionales, colectivos, comunales y privados donde la empresa operó. Para el año de análisis, no se tuvo ningún conflicto relacionado con derechos sobre el uso del suelo, tampoco se originaron desplazamientos o reasentamientos de comunidades por las actividades principales de las unidades operativas de GM-SP. De cualquier forma, de haberse presentado, GM-SP cuenta con áreas operativas con la capacidad de interlocución, diálogo y negociación para la resolución de conflictos, todo en el marco legal que rige al estado peruano y en un beneficio mutuo entre los terceros relacionados y la misma organización.

5.2.3. Estándares para proveedores y contratistas

GM-SP cuenta con políticas y procedimientos, realiza transacciones comerciales con empresas legalmente constituidas y de reconocido prestigio que son seleccionadas rigurosamente y para lo cual existen políticas y procedimientos en los diferentes procesos logísticos. Durante el 2007, las compras fueron: 80% a través de proveedores nacionales (incluyendo locales del sur del Perú) y 20% de proveedores del extranjero.

La empresa se asegura de contar con los mejores proveedores de servicios a través de su Política y Procedimiento de Clasificación y Registro de Postores, con el cual se promueve el desarrollo empresarial, mayor competitividad en los proveedores y fuentes de trabajo directas e indirectas con mejores niveles de ingreso, buscando a las empresas más representativas del mercado local, así como en el mercado nacional (resto del Perú) y en el extranjero, los cuales cubren las expectativas de la prestación del servicio que se requiere a través de licitaciones o concursos de adjudicación de contratos. En el 2006 los principales servicios aportados a GM-SP fueron: construcción civil, voladura, vigilancia, limpieza, mantenimiento mecánico-eléctrico de maquinarias y equipos, transporte, mantenimiento y reparación de viviendas, mantenimiento de flota liviana, entre otros.

Las mismas exigencias y principios con los que trabaja GM-SP son exigidos a todos aquellos que tienen una relación contractual o de compra-venta con la empresa, así mismo se confía en la información que proporcionan las personas naturales y jurídicas al inicio de cualquier relación mercantil, siendo motivo de anulación contractual cualquier inconsistencia que se identifique como realizada con dolo.



ambiente
equilibrio
prevención
sistema
salud
igualdad
convivencia

5.3. Ambiente y Equilibrio Ecológico

5.3.1. Cumplimiento con las políticas ambientales

GESTIÓN AMBIENTAL

GM-SP reconoce que su actividad de transformación debe proveer la salud y seguridad de los trabajadores, clientes y población, así como proteger el medioambiente; por lo cual promueve que su política de salud, seguridad industrial y ambiental se aplique en cada actividad que realicen sus trabajadores. GM-SP integra dentro de sus acciones estratégicas los siguientes lineamientos:

- Cultura de seguridad, salud e higiene industrial
- Cumplimiento de estándares y normas ambientales
- Previsión y control de contingencias

De forma paralela a lo antes mencionado, GM-SP continuó en el 2007 con la realización de programas ambientales, iniciados desde 1991 y enfocados a la mejora de tecnologías dentro de sus procesos, como lo es la modernización de la planta de fundición de Ilo; así como las medidas de remediación de áreas impactadas, como el embalse en Quebrada Honda, de relaves provenientes de las Minas Cuajone y Toquepala; así como del levantamiento de escoria depositada antiguamente en los márgenes de la playa de Ilo, pero que hoy en día han sido removidos en su totalidad.

Durante el 2007, en la refinería de Ilo, se continuó con la implementación del sistema integrado de gestión (SIG) y se ha capacitado al personal en manejo de residuos y seguridad. Para enero del 2008, se gestionó su preauditoría para la posterior recertificación ISO9000 en el mismo año; de igual manera se procedió para el puerto de GM-SP en Ilo y la planta de lixiviación y extracción por solventes y depositación electrolítica (LESDE).

GM-SP no recibió multas significativas en materia ambiental por derrames ocasionados durante el 2007, lo cual se confirma ante las autoridades competentes peruanas mediante los documentos entregados, tales como reportes de monitoreo de emisiones, declaraciones de manejo, certificados de tratamiento y disposición final y plan de manejo de residuos sólidos, manifiesto de residuos peligrosos, informes sobre vertimiento de residuos mineros y reporte de efluentes líquidos los cuales se verifican de manera interna para que las operaciones se realicen eficientemente cumpliendo con la normatividad ambiental.

INVERSIONES AMBIENTALES

El 31 de enero se concluyó la tercera etapa del proyecto de Modernización de la Fundición de Ilo cumpliendo en tiempo y forma uno de los compromisos de mayor relevancia del PAMA, el cual, en la actualidad, tiene más de diez años en proceso. Con la culminación de dicha etapa se logró captar más del 92% de emisiones de azufre (las cuales eran del 33% previo a la modernización de este proyecto) aportando una mejor calidad del aire a la ciudad de Ilo. En el 2007, tanto para concluir dicha modernización como para llevar a cabo el control de emisiones de la planta de ácido, se invirtieron US \$ 17,897, marcando así una nueva era en las operaciones de GM-SP, al contar con una mejor tecnología enfocada a capturar las emisiones atmosféricas. La suma de las acciones en mejoramiento ambiental de GM-SP tuvo una inversión de US \$ 29.7 millones.

INVERSIONES AMBIENTALES EN GM-SP DE 2005 A 2007 (MILES USD)

ASPECTO	MEDIDA DE MITIGACIÓN Y / O PREVENCIÓN	2005	2006	2007
Aire	Modernización de la fundición			
	Control de emisiones de Planta de Ácido	239,226	160,886	17,897
Agua	Instalaciones auxiliares y conexas	597	39	31
Residuos	Incinerador de residuos Médicos			
	Embalse de Quebrada Honda	8,304	8,711	8,735
Remediación	Remediación de zonas de escoria al norte de la Fundición			
	Remediación de la reserva de relaves de Ite	429	324	375
Prevención	Respuesta ante derrames	31	46	98
Gestión	División de servicios Ambientales			
	Gerencia de Servicios Técnicos	2,046	2,241	2,565
Otros	Programa de apoyo agrícola	388	228	6
TOTAL		251,021	172,478	29,707

De manera paralela, se ha continuado invirtiendo en el mejoramiento de las instalaciones de agua, tratamiento y disposición de residuos de manera *in situ*, tal como la adquisición de un incinerador para los residuos médicos y captación de relaves en el embalse de Quebrada Honda. Se ha culminado con la remediación de playas por la completa reposición de escoria, entre otros. Cabe mencionar que las obras de modernización de Ilo aportaban la mayor de las inversiones ambientales durante estos últimos años, obras focalizadas en el mejoramiento de la calidad del aire de la comunidad de Ilo.

5.3.2. Clausura de Minas

Un interesante reto emprendido en GM-SP en coordinación con las autoridades del Ministerio de Energía y Minas, es concluir exitosamente la elaboración de planes de cierre de minas para los proyectos de exploración que están por concretar una operación en un futuro próximo, plan destinado a cumplir con la nueva Ley para Cierre de Minas del Perú promulgada desde el 2003. En octubre del 2007, GM-SP recibió la resolución del Ministerio de Energía y Minas, aceptando la metodología a usar del plan conceptual propuesto. Cabe mencionar que para marzo del 2008 se deberán presentar los planes completos por lo que GM-SP se encuentra trabajando para concluir este proceso con los resultados esperados por la compañía y las autoridades de forma conjunta.

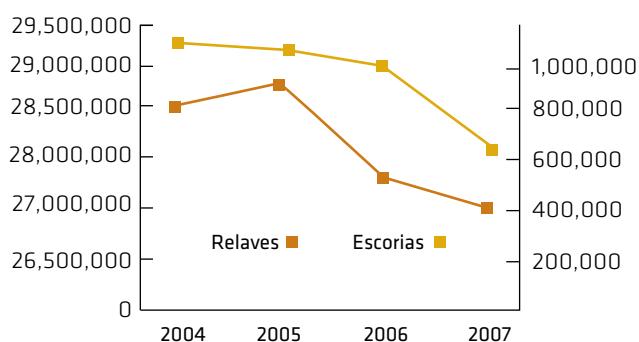
Asimismo, GM-SP ha dado a conocer a la comunidad y autoridades del distrito de Torata, los alcances de la minería y su proceso evolutivo, organizando una serie de conferencias sobre el Plan de Cierre de la Mina Cuajone.

5.3.3. Gestión de Residuos Minerales

El manejo responsable de los residuos mineros generados por GM-SP, son un tema clave para dar cumplimiento con los requisitos que las autoridades locales peruanas exigen para mantener la actividad de las concesiones otorgadas. El proceso de explotación de los minerales generan ciertos residuos que por su naturaleza no tienen otro uso, por lo que se disponen dentro de nuestras instalaciones en lugares tales como los relaves y las escorias, evitando que estos se manipulen irresponsablemente fuera de estas. Por ello, los relaves dentro de una corriente de agua que contienen material minado con un muy bajo contenido de metales son embalsados en Quebrada Honda para separar los sedimentos del cuerpo de agua, la cual es posteriormente tratada para ser reenviada a su cauce natural, sin tener los contaminantes que puedan causar efectos adversos a las tierras de cultivo y animales.

Las escorias también son dispuestas en áreas de confinamiento dentro de las propias instalaciones de la planta de fundición, de donde son generadas directamente después de separar los metales del material pétreo mediante la fundición del mineral explotado. A lo largo de los últimos 4 años se han realizado importantes esfuerzos por generar menores cantidades de relaves y escorias, utilizando procesos de recirculación dentro de las operaciones diarias.

TOTAL DE RELAVES Y ESCORIAS EN GM-SP, TON.



TOTAL DE RELAVES Y ESCORIAS EN GM-SP (TONELADAS)

	2004	2005	2006	2007	DISPOSICIÓN FINAL
Relaves	28,562,918	28,998,475	27,582,426	27,644,595	Quebrada Honda
Escorias	933,165	919,483	860,477	640,740	Depósitos en Tierra
TOTAL	29,496,083	29,917,959	28,442,903	28,285,335	

5.3.4. Preservación de la Biodiversidad

MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

La política ambiental de GM-SP está encaminada a conservar los recursos naturales, realiza acciones de mitigación de impactos potenciales por las actividades de la empresa, por lo que se priorizan las acciones de conservación de la biodiversidad y energía. También se trabaja en conjunto con las autoridades locales y comunidades para encontrar soluciones que permitan el crecimiento sustentable de nuestras operaciones actuales, así como de los proyectos que se encuentran en proceso de exploración.

A manera preventiva como parte de nuestras políticas, se tiene identificada la flora y fauna que circunda nuestras áreas de interés de explotación como de exploración. Durante la elaboración de evaluaciones de impacto ambiental se hace la identificación de la línea de base física y biológica para tener identificadas las especies a proteger. Tal es el caso de la evaluación efectuada desde 1998 para la desviación del río Torata en Cuajone y la lixiviación de los batederos noroeste de Toquepala.

- Vegetación de llanuras y laderas de cerro: principalmente entre los 2,800 y 3,800 metros sobre el nivel del mar, la adesmia verrucosa, baccharis salicifolia, franseria fruticosa, lophopappus berberidifolius, y la tarasa operculata.
- Fauna terrestre: aves como el picaflor, tórtola, águila, pato, periquito y chotacabra, mamíferos como ratón, comadreja, murciélagos, zorro, gato, vizcacha, venado, gato de los andes, así como reses, ovejas y cabras; anfibios tales como sapos, ranas, y otros reptiles.

IDENTIFICACIÓN DE ESPECIES EN EL RÍO TORATA

Como especies protegidas solo se han identificado la Thylamys elegans y Merganetta aramata dentro de las especies de vertebrados, mientras que dentro de los mamíferos protegidos se encuentran la Oncifelis colocolo, la oreailurus jacobita, y la hippocamelus antisensis.

Asimismo tampoco son afectadas las especies que se encuentran dentro de los cuerpos de agua que se tienen concesionados para abastecer nuestras actividades. En las zonas ribereñas destaca principalmente el Chiclo (Baccharis salicifolia) y la Cortadera Cubata entre los 2,800 y 2,300 msnm, y el Eupatorium y Carhuacasha entre los 3,200 y 3,700 msnm.

En general, el resto de las especies no protegidas, afortunadamente, son especies silvestres que comúnmente se encuentran en climas semidesérticos pero que no se ven amenazadas por nuestras actividades.

Ninguna de las operaciones de la empresa se encuentra dentro de áreas protegidas. El proyecto de la explotación de cobre en Tía María, en donde GM-SP concentra sus esfuerzos, se encuentra ubicado en el distrito de Cocachacra, provincia de Islay en el departamento de Arequipa al sur de Perú.

RESTAURACIÓN DE HÁBITATS VECINOS

Durante los últimos años, se han realizado proyectos enfocados a preservar los hábitats dentro del área de influencia de las operaciones de GM-SP, se han orientado hacia la restauración de los relaves depositados en la Bahía de Ite y de las zonas costeras de la playa de Ilo, además de disminuir la emisión de polvo y el manejo de residuos sólidos y líquidos en los proyectos operativos.

De acuerdo al Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA), se recanalizó el relave hacia Quebrada Honda para captar los sedimentos y enviar el agua a su cauce natural. Mediante dichas modificaciones se ha revegetado aún más los alrededores de la laguna, permitiendo su preservación durante la existencia de las minas. Durante el 2007, se han invertido US \$ 8,732 millones para continuar con el embalse de los relaves y mantener dichas zonas ecológicas formadas desde 1960.

El proyecto de restauración de la zona costera de Ilo formó parte del PAMA a partir de 1997, durante el tiempo de trabajo se removió periódicamente la escoria de la playa, depositándola en sitios específicos dentro de las instalaciones de GM-SP. En el primer trimestre del 2007, se hicieron las últimas obras de remoción de escoria sobre la costa, siendo reubicadas las últimas 640,740 toneladas dispuestas en esta zona.

ACCIONES CONJUNTAS DE PRESERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Como parte de las acciones conjuntas con las comunidades se han realizado proyectos para el fortalecimiento de la producción agropecuaria en la cual se ha mantenido el apoyo.

- Mejoramiento genético de ovinos, vacunos y camélidos sudamericanos en las comunidades de San Pedro, Yarabamba, Totora, Santa Cruz, Áfran, Talaca, Quilahuari y Candarave.
- Producción de semillas de papa en las comunidades de Candarave, así como la introducción de variedades Capiro, Única y Canchán.
- Programa de control de malezas en campos de alfalfa en las localidades de Candarave y Huanuara.
- Programa permanente de asistencia en sanidad animal para la prevención y tratamiento de diversas especies de ganado.
- Programa de producción de orégano libre de enfermedades e instalación de un invernadero.
- Rehabilitación y construcción de infraestructura mayor de riego en la cuenca de Callazas y Salado, para distribuir equitativamente el recurso a zonas de Candarave, Talaca, Pallada, Quilhuani, Yucamani, Calleraco, Jirata, Cairani, Ancocala y Huanuara.
- Mejoramiento de infraestructura menor en canales y reservorios de agua de las comunidades para elevar la eficiencia del riego de las parcelas a partir del monitoreo de aguas superficiales y subterráneas.
- Fortalecimiento de la producción ganadera de alpacas en la comunidad de Tacalaya y mejoramiento de llamas en la comunidad de Quebrada Honda.

5.3.5. Buscando la eficiencia medioambiental

Durante el 2007, GM-SP recopiló dentro del Informe de Sostenibilidad 2006, la información que de manera sistemática y continua se consolida como parte de la operación en los informes de productividad, así como para las autoridades ambientales. Este trabajo lo realiza cada una de las unidades operativas y áreas de planeación estratégica, servicios técnicos y asuntos ambientales. Con dicha información, GM-SP mide de manera anual la evolución de indicadores de su actuación medioambiental en diversos aspectos, tales como:

- Manejo de agua de aprovechamiento, como la eficiencia en su consumo, monitoreo de efluentes y su reciclaje.
- Monitoreo de emisiones SO₂ en Ilo y determinación de partículas sólidas en minas y NO_x en Cuajone y Toquepala.
- Consumo eficiente de energéticos de acuerdo a las metas de producción.
- Manejo de residuos desde su generación, reciclaje y tratamiento hasta su disposición.

REUTILIZACIÓN DEL AGUA RECUPERADA EN CUAJONE Y TOQUEPALA

En las plantas concentradoras de GM-SP se reutiliza el recurso hídrico en forma de agua recuperada para el proceso, el agua fresca reemplaza este flujo para permitir la eliminación del relave al reservorio de depósitos de Quebrada Honda. El agua incorporada como agua fresca es ligeramente mayor al agua eliminada en el relave para cubrir las pérdidas en planta, que son menores al 5%.

Para las plantas de LESDE, tanto de Cuajone y Toquepala, lo que se incorpora como agua fresca es el agua de evaporación más las pérdidas por conducción y filtraciones menores. El agua que retorna del proceso de extracción por solventes se mezcla con agua fresca para ser reincorporada al proceso.

No existe flujo de agua que salga del sistema que represente un valor para el balance porque su magnitud es mínima y está en el rango de error de las mediciones. El agua fresca que se toma de las fuentes primarias del recurso hídrico es en promedio 1/3 del flujo total de procesamiento.

AGUA RECUPERADA EN CUAJONE Y TOQUEPALA L/S

	2004	2005	2006	2007
Concentradoras	2,625	2,865	2,758	2,864
Lixiviación	1,770	1,468	1,420	1,610
TOTAL	4,395	4,333	4,178	4,474

CAPTACIÓN DE AGUA

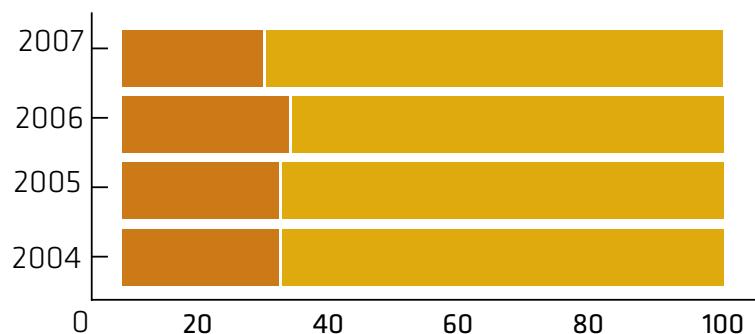
A la fecha, se continúa el Proyecto de Recuperación de Aguas de Relave de Cuajone para ser utilizadas en la prevista ampliación de la Planta Concentradora de Toquepala. Los relaves de Cuajone, por las limitaciones de diseño en su canal de evacuación, solo pueden contener en su cauce de salida un 54% de sólidos, mientras que en Toquepala se busca aumentar hasta en 64%, que es donde se envían para recuperar el agua de hasta por un máximo de 300 L/s. Este proyecto evitaría utilizar agua de los relaves de Cuajone y permitiría optimizar su uso modificando las condiciones de captación del relave desde Toquepala hasta el reservorio de Quebrada Honda. Al haberse anunciado la próxima ampliación de las operaciones de Toquepala y Cuajone, este proyecto que se halla en fase de factibilidad, cobra especial importancia.

DISTRIBUCIÓN DE AGUA POR ÁREA DE NEGOCIO

	2005	2006	2007
Mina	48.0	48.0	51.0
Concentradoras	4,296.8	4,135.9	4,287.0
Lixiviación	1,623.0	1,570.0	1781.0
Campamentos	82.5	80.8	70.0
Perdidas y almacenamiento	11.2	21.8	41.0
TOTAL	6,061.5	5,855.8	6,230.0

Existió un incremento del consumo de agua en el año 2007, derivado del aumento en los volúmenes de procesamiento de las unidades concentradoras.

PORCENTAJE DE CAPTACIÓN DE AGUA POR TIPO DE FUENTE



AFFECTACIÓN DE FUENTES POR CAPTACIÓN

Cabe mencionar que una de las fuentes de agua subterránea son los acuíferos de Huaytire y Vizcachas; el primero es un acuífero en el que se han implementado hasta 8 pozos de extracción. GM-SP realizó el "Estudio Hidrológico del Río Callazas" que fue presentado a las autoridades peruanas en el año 2005, mostrando el óptimo estado del acuífero para la extracción. Adicionalmente, desde el año 2002 se monitorea permanentemente el flujo del río durante la época seca del año, es decir, de mayo a diciembre, para tener el análisis histórico del acuífero.

Para controlar el nivel de los reservorios de agua subterránea se desarrolla un programa de monitoreo permanente, con reportes mensuales que ayudan a detectar si la presencia de variaciones es significativa o persistente.

MONITOREO DE LA CALIDAD DE EFLUENTES

Para controlar la calidad del agua vertida en los acuíferos para su recarga y reincorporación a su ciclo hidrológico, así como para cumplir con los límites permisibles de descargas, GM-SP cuenta con un programa de monitoreo semanal de efluentes en las instalaciones de la Fundición, Refinería y en Quebrada Honda. Cabe mencionar que las muestras son analizadas dentro del Laboratorio Analítico y de Calidad del Agua de la empresa, el cual cuenta con una certificación en ISO/EIC 17025, otorgada por la Canadian Association of Environmental Analytical Laboratories (CAEAL). Durante el 2007, las descargas realizadas, mostraron niveles dentro de las normas establecidas, obteniendo valores promedio: pH neutro y concentración entre 12 y 16 mg/L de sólidos suspendidos.

MONITOREO DE LA CALIDAD DEL AIRE

Los esfuerzos de GM-SP están concentrados en aportar acciones clave para el mejoramiento de la calidad del aire de la ciudad de Ilo, se enfocan al monitoreo de emisiones de SO₂ en el puerto de Ilo. Adicionalmente, el programa de monitoreo es llevado a cabo por el Laboratorio Meteorológico y de Calidad del Aire de GM-SP, también acreditado en ISO/IEC 17025, el cual está encargado de analizar muestras de gases emitidos en chimeneas de equipos críticos de la planta de fundición así como de las plantas de ácido. Mediante los balances de azufre en la modernizada Fundición, se ha podido observar la importante disminución de emisiones SO₂ a partir de marzo, mes en que se consolidó la operación de la nueva planta, captando más del 92% de dichos gases. El azufre liberado durante los últimos 10 meses del 2007 ha estado por debajo de las normas aplicables en la materia, por lo que no son dañinos para la población de Ilo, y estuvieron en el rango de 2.38% y 6.44% de emisiones.

EMISIONES SO₂ DE ACUERDO A BALANCE DE AZUFRE (S) EN 2007

	S QUE INGRESA	EMP DE SO ₂	% S EMITIDO T/D
Mar-07	447.95	175	5.60
Abr-07	874.5	201	5.99
May-07	816.42	201	2.38
Jun-07	805.04	201	5.80
Jul-07	902.11	207	3.40
Ago-07	813.97	201	5.07
Sep-07	1034.2	207	3.44
Oct-07	864.76	201	6.44
Nov-07	869.04	201	5.90
Dic-07	934.2	207	5.63
PROMEDIO 2007	836.2	200.2	5.0

Nota: EMP es la emisión máxima permitida de acuerdo a la cantidad de azufre que ingresa al proceso de acuerdo al RM 315-96 EM/VMN de la regulación peruana.

CONSUMO DE ENERGÉTICOS EN GM-SP INDICADORES DE EFICIENCIA DE CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA

Una de las acciones estratégicas en GM-SP es el abastecimiento y uso eficiente de energía eléctrica y de insumos en cada una de sus unidades operativas. Por tal motivo, las acciones para ahorrar energía y combustibles de forma congruente y alcanzar las metas de productividad, se miden en algunas áreas clave, como en la planta LESDE, la fundición y la refinería. El kilowat·hora por tonelada de agua es el indicador que muestra la disminución, siendo para 2007 del orden de 1 unidad de KWh/tonelada de agua.

INDICADORES DE EFICIENCIA DE ENERGIA ELECTRICA

FUENTE	INDICADORES	2005	2006	2007
LESDE	MWh/ton de cobre	15,240	14,976	17,517
Fundición	KWh/ton ácido producido	64.80	65.69	81.76
	KWh/ton oxígeno producido	342.24	367.98	329.74
Refinería	KWh/ton cátodo	324.60	318.20	340.20
	Kwh/ton agua	13.16	12.80	11.52

CONSUMO DE ENERGÉTICOS

El consumo total de energía de GM-SP fue 5'304,391 gigajoules en 2007, incrementándose 352,693 gigajoules respecto al 2006; dicho incremento en el consumo energético se relacionó directamente con el aumento de la producción y aumento del costo unitario de la energía eléctrica.

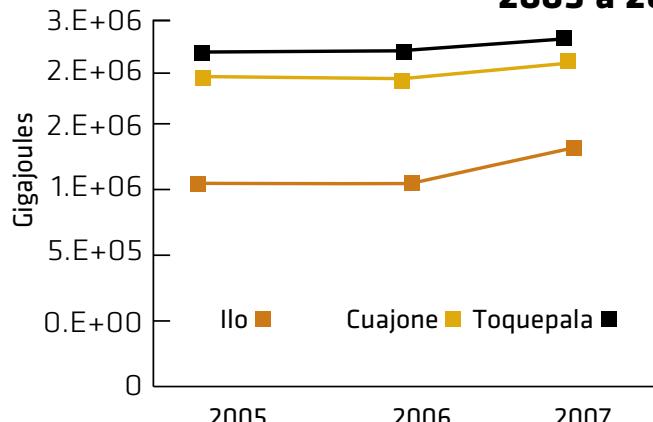


5'304,391
gigajoules fue el consumo total
de energía de GM-SP durante el 2007

El consumo total de combustibles de GM-SP fue de 49'037,847 toneladas entre las tres unidades operativas. Del 2006 al 2007 se puede observar una disminución en el uso de aceite residual, esto debido al mejoramiento en la eficiencia de la modernización de la fundición. El diesel por el contrario tuvo un ligero incremento durante el 2007 ya que es utilizado principalmente en los tractores de las minas para el acarreo del mineral explotado y ligado al aumento de la producción correspondiente. Cabe notar que estos son los combustibles de mayor demanda en las unidades operativas, seguidos de la gasolina y el kerosene.

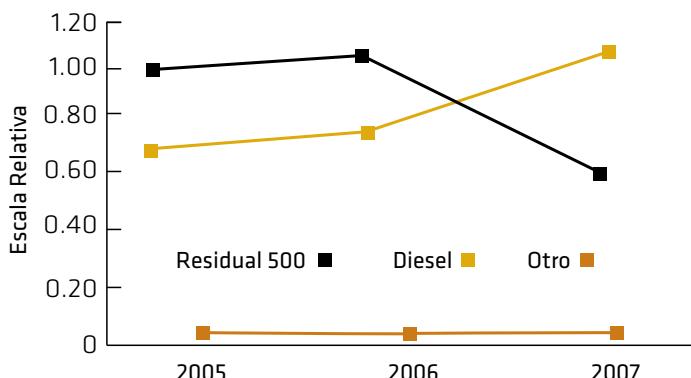
PORCENTAJE DE ENERGÍA ELÉCTRICA GJ/AÑO 2005 A 2007

2005 a 2007





CONSUMO DE COMBUSTIBLE RELATIVO AL DE MAYOR DEMANDA ANUAL GM-SP 2006-2007

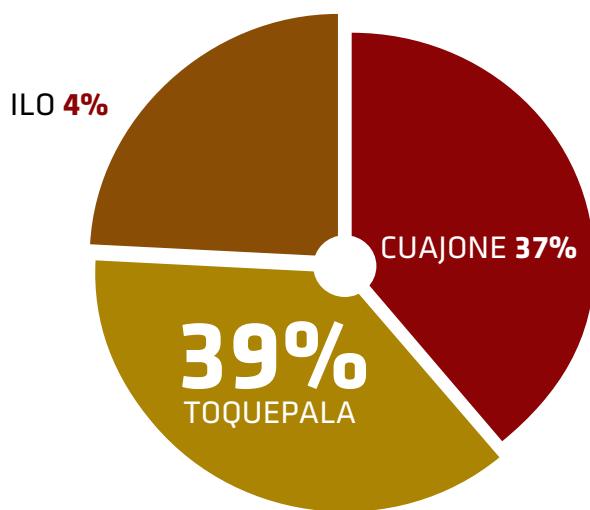


CONSUMO DE COMBUSTIBLES EN GM-SP TON

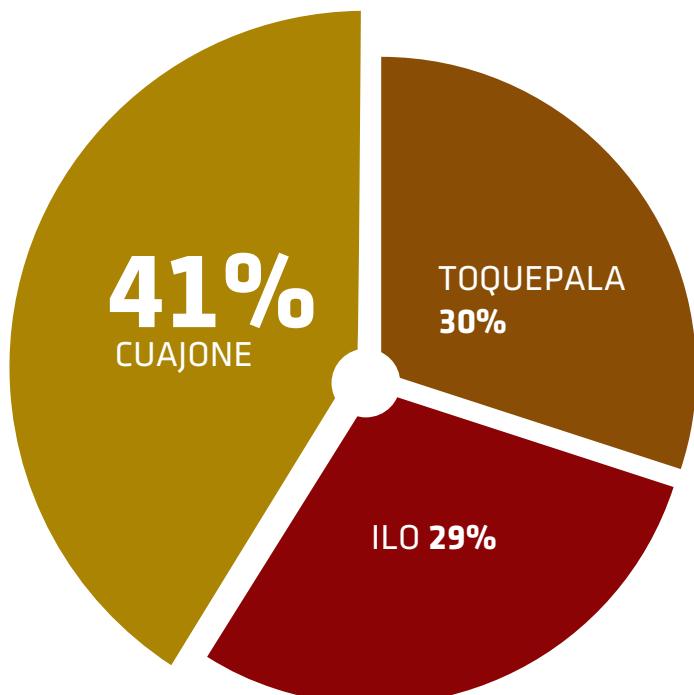
2005	799,347,211
2006	71,648,706
2007	49,037,847

Los porcentajes de consumo de combustibles por unidad se han mantenido constantes, siendo Toquepala la unidad operativa que mayor energía eléctrica consume por los procesos de la planta LESDE, se mejoró su eficiencia debido a la adquisición de 320 planchas recobradas. Por otra parte, Cuajone consume la mayor cantidad de combustibles derivado de las largas distancias de acarreo de material. En Ilo, la refinería y la fundición consumieron el 24 y 29% de energía eléctrica y combustibles de toda la operación de la empresa, respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN GM-SP POR UNIDAD 2007



DISTRIBUCIÓN DE CONSUMO DE COMBUSTIBLES EN GM-SP POR UNIDAD 2007



MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS

Desde el inicio de sus operaciones, el área de Coquina de GM-SP en Ilo, no contaba con una zona impermeabilizada adecuada para el correcto manejo y almacenamiento de los cilindros de residuos con hidrocarburo, generados por las actividades de mantenimiento. Esta situación fue observada durante el programa de fiscalización ambiental de Ministerio de Energía y Minas (MEM) de Perú, realizado en el año 2006. Para subsanar dicha observación, en el mes de diciembre del 2007 se terminó la construcción de una zona impermeabilizada con geomembrana de polietileno de alta densidad (HDPE), de aproximadamente 200 m².

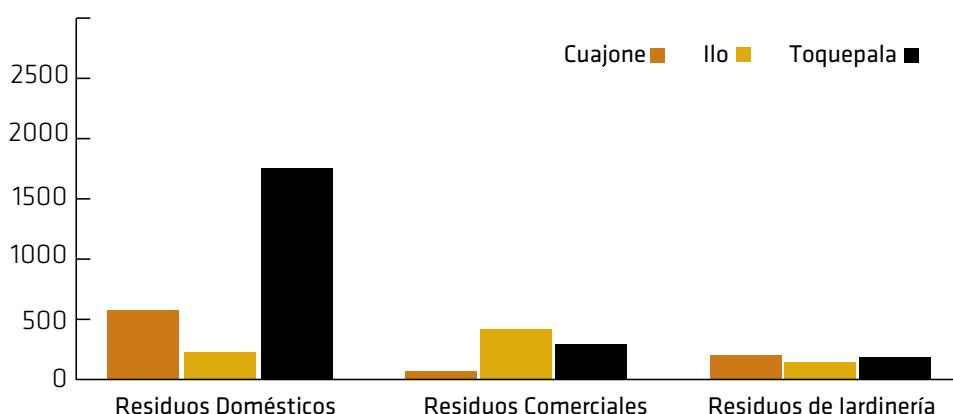
Durante el 2007, en la planta de fundición, se transportaron 33.25 Ton de residuos de productos químicos, solventes y bicromato de potasio, principalmente, hacia el relleno de seguridad de la localidad. Cabe mencionar que el transporte de dichos materiales es debidamente controlado bajo los manifiestos de manejo de residuos sólidos peligrosos según lo dispuesto en la Ley de Residuos Sólidos y entregados a la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) del Ministerio de Salud del Perú.

MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS NO PELIGROSOS

Las comunidades de trabajadores y familiares de las unidades operativas de GM-SP, han crecido en la cantidad de integrantes que las conforman, tanto por el proceso natural de desarrollo poblacional, como por, los integrantes de las familias que al cumplir la edad laboral en muchos casos se integran al trabajo relacionado con el negocio de la empresa. Dadas las actividades a lo largo de todo el día tanto de la comunidad alojada en los campamentos asignados a los trabajadores como dentro de las mismas instalaciones de la empresa, se generan residuos sólidos, los cuales son manejados por GM-SP previendo una disposición adecuada para los residuos domésticos, comerciales y de jardinería generados.

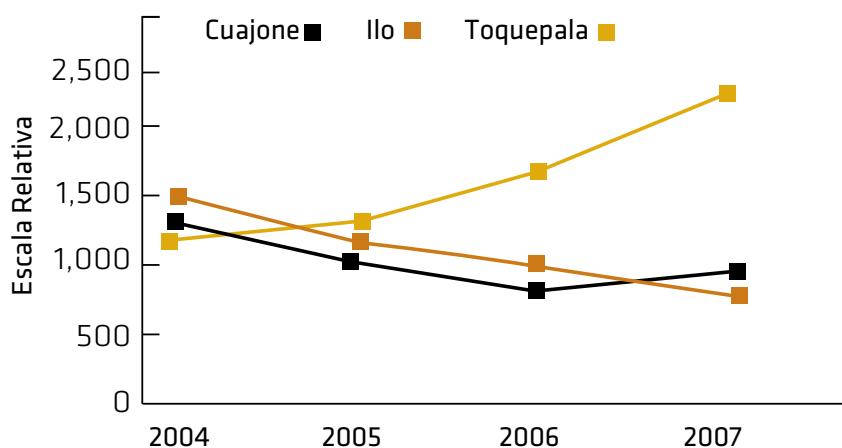
Los residuos son recolectados por el servicio concesionado para disponerlos en los rellenos sanitarios de la localidad, los rellenos minero-metalúrgicos de Cuajone y de Toquepala, como en el relleno sanitario de Ilo, existiendo un manejo responsable y en cumplimiento de la normativa del Estado Peruano. Se registró un aumento en la generación de residuos domésticos en comparación a los comerciales y de jardinería.

RESIDUOS SÓLIDOS NO PELIGROSOS POR UNIDAD EN GM-SP 2007



En Cuajone e Ilo ha habido una considerable reducción de dichos residuos sólidos, ligada a la disminución de la población en dichas localidades, caso contrario a Toquepala.

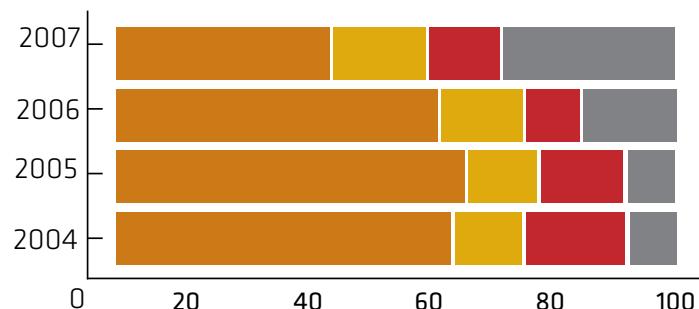
GENERACIÓN DE RESIDUOS, TONELADAS



RECICLAJE DE RESIDUOS NO PELIGROSOS EN GM-SP

Dentro de los residuos generados a partir de los procesos operativos de las unidades de GM-SP se encuentran principalmente: chatarra, equipo obsoleto, repuestos de equipos y otros residuos varios (tales como llantas, etc.). Estos residuos han entrado dentro de un programa de reciclaje a partir de su venta a terceros, evitando que estos, por sus grandes volúmenes, saturen los sitios de disposición local, siendo materia prima para otros e impulsando su actividad económica. El 2007, la captación de recursos económicos a partir de dicha ventas, fue de US \$ 2'532,041.

VENTAS DE MATERIALES PARA RECICLAR, USD



VENTAS DE MATERIALES PARA RECICLAR GM-SP USD

	2004	2005	2006	2007
Chatarra	737,849	1,273,779	1,061,353	1,190,101
Equipo	120,602	175,091	259,461	292,908
Repuestos	197,975	225,489	159,376	307,215
Residuos	110,247	274,723	247,550	741,817
TOTAL	1,166,673	1,949,082	1,727,740	2,532,041

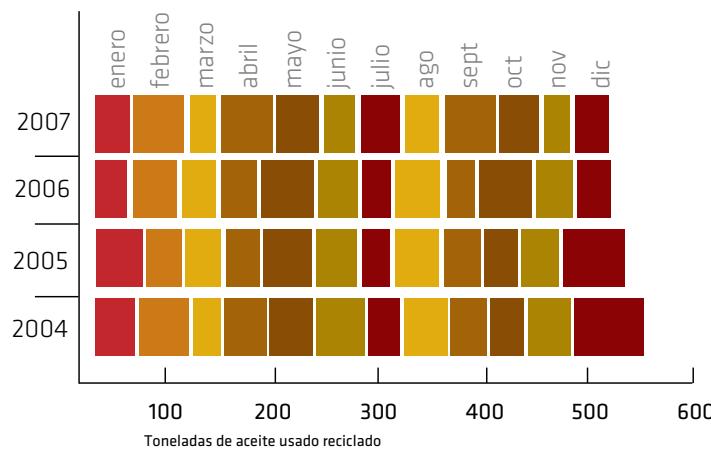


32.25

toneladas de residuos químicos fueron transportados hacia el relleno de seguridad de la localidad

Otro de los residuos reciclados en GM-SP ha sido el aceite usado, generado en cada una de las unidades operativas, tanto para el mantenimiento de los equipos mecánicos como automotores. Por varios años estos residuos habían sido reciclados internamente, siendo utilizados como combustible en la planta de fundición. Desde el 7 de junio del 2007, estos ya no se utilizan como combustible en la fundición y se ha logrado su reciclaje externo mediante su venta a terceros, los cuales se encargarán de su tratamiento y uso como combustible.

RECICLAJE DE ACEITE USADO EN GM-SP 2004 A 2007



Índice G3

CAT.	ID-GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR GRI	PAG.
		PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
	1.1	Declaración del Presidente y declaración de visión y estrategia	6
	1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	21
	2.2	Principales productos y servicios / Marcas	13
	2.3	Estructura de la organización y descripción de departamentos, compañías, filiales y participaciones	9
	2.4	Localización de la sede principal	9
	2.5	Países en los que opera	9
	2.7	Mercados a los que sirve	16
	2.8	Magnitud de la organización	9
	2.9	Cambios significativos en la organización	9
	2.10	Premios y distinciones recibidas	40
	3.1	Período cubierto	4
	3.3	Ciclo de presentación de la memoria	11
	3.5	Definición y contenido de la memoria	11
	3.6	Cobertura de la memoria	11
	3.7	Limitaciones	4
	3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	4
	3.11	Cambios significativos	9
	3.12	Tabla de localización de contenidos	3
	4.1	Estructura de gobierno	19
	4.4	Mecanismos de comunicación con el máximo órgano de gobierno	20
	4.5	Vínculo entre la retribución de altos cargos y desempeño en la organización	20
	4.6	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo organismo de gobierno	20
	4.8	Identificación y estado de implementación de declaraciones internas, códigos de conducta y principios de desempeño	21
	4.9	Supervisión del desempeño económico, ambiental y social, incluido riesgos y oportunidades relacionadas	21
	4.10	Evaluación del desempeño	20
	4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	70
	4.14	Identificación de grupos de interés	31
	4.15	Selección de grupos de interés	31
	4.16	Participación con grupos de interés	32
	4.17	Resultados del análisis de los grupos de interés	35
		INDICADORES ECONÓMICOS	
PP	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones, etc.	66,100
PP	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	73,105
PP	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	26, 73, 105
PA	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	56,57,92,93
PA	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	34
PA	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	55,91
PA	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	66,100
MC	EC10	Donaciones a la comunidad, sociedad civil u otros grupos, en metálico y en especie desglosados por tipos de grupos.	66, 100
MA	EC11	Desglose de los proveedores por organizaciones y países.	73,105
MA	EC12	Gasto total en desarrollo de infraestructura empresarial externa.	57,93
MA	MM1	Identificación de explotaciones cuya contribución a la economía local e impacto a su desarrollo sean significativos y de interés.	66,73 92,100

CAT.	ID-GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR GRI	PAG.
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
INDICADORES AMBIENTALES			
PP	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	87,118
PP	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	85,115
PP	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	115
PA	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a las mejoras en la eficiencia	85,115
PP	EN8	Captación total de agua por fuentes	82
PA	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	114
PA	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y utilizada	82,113
PP	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas	111
PP	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos	78, 90, 111
PA	EN13	Hábitats protegidos o restaurados	47, 80, 112
MC	EN14	Impactos ambientales significativos de los principales productos y servicios.	80, 112
PA	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción	78, 111
PP	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero	87
PP	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	87
PA	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	87
MA	EN19	Otros usos indirectos (previos/posteriores) de la energía y sus implicaciones, como los desplazamientos de la organización, la gestión del ciclo de vida de un producto y el empleo de materias primas con gran intensidad de energía	87
PP	EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	84, 112
PP	EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	84, 114
PP	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	87, 117
PP	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	84, 107
PA	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	87, 117
PA	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados	78, 111
PP	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	45, 74, 107
PP	EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	74, 107
PA	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados	74, 107
PA	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	75, 108
MA	MM4	Porcentaje de productos procedentes de materiales secundarios	87, 118
MA	MM6	Descripción del enfoque adoptado para la gestión de sobrecargas, rocas, colas/residuos y lodos	77, 87
INDICADORES SOCIALES			
PP	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	54, 57 68, 91, 93
PP	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región	55, 57, 67
PA	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	53, 54 89, 91
PP	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	53, 90
PP	LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	98
PA	LA6	Porcentaje de trabajadores representados en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo	100
PP	LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	60, 97

CAT. ID-GRI DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR GRI

PAG.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

PP	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	98
PP	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	54, 56, 90, 92
PA	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	54,90
PA	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	57, 66, 92 93, 99, 100
PP	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad	20, 53, 90
PP	LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	96
MA	LA15	Descripción de los acuerdos formales con sindicatos u otros representantes laborales responsables sobre seguridad y salud en el trabajo, y proporción del colectivo de trabajadores amparados por ellos	53
MA	LA16	Descripción de los procedimientos que fomentan la contratación continua de empleados y gestionan los programas de jubilación.	57, 59, 93, 95
MA	LA17	Políticas específicas enfocadas a la gestión de los conocimientos prácticos o la formación continuada.	58, 59, 94, 95
MC	HR1	Relación pormenorizada de políticas, guías, estructura corporativa y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados	54,60,90,98
PP	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	24,54,90
PP	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	42,53,88
PP	HR6	Actividades identificadas que llevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	24
PP	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	24
PA	HR8	Porcentaje del personal de seguridad (tanto interno como contratado) que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de Derechos Humanos relevantes para las actividades	58, 94
PA	HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	24
MA	HR11	Formación del personal de seguridad en Derechos Humanos	54,60,90
MA	HR12	Descripción de políticas, Guías y procedimientos diseñados para abordar las necesidades de los pueblos indígenas	60,71,100
MA	HR13	Descripción de mecanismos de reclamo para la comunidad gestionados conjuntamente por la organización y las autoridades	71
MA	HR14	Porcentaje de los ingresos resultantes de las operaciones que se redistribuye a las comunidades locales	66
PP	SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	70, 100
PP	SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	26
MA	MM7	Descripción de incidentes significativos que afecten a las comunidades durante el período cubierto, y recursos dedicados a brindarles solución	71
MA	MM8	Descripción de programas dirigidos a la minería artesanal y pequeña escala (MPE) desarrollados en las áreas de actividad	69
MA	MM9	Descripción de las políticas y actuaciones de reasentamiento	26, 72, 104
MA	MM10	Número o porcentaje de explotaciones con planes de cierre, que incluyan aspectos sociales, ambientales y económicos	76,109
MA	MM11	Descripción de los procesos utilizados para identificar los derechos sobre el suelo y los derechos consuetudinarios de las comunidades locales, incluidos los de los pueblos indígenas, y los medios utilizados para la resolución de conflictos	72, 104
MA	MM12	Descripción de criterios utilizados para identificar, prevención y respuesta a situaciones de emergencia que afecten a trabajadores, comunidades locales o ambiente	71
MA	MM13	Número de casos de enfermedades profesionales clasificadas por tipo (describiendo programas de prevención de enfermedades)	98
PA	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida	26

CAT.	ID-GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR GRI	PAG.
PP	PR3	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
PP	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	73, 105
PA	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	26
PA	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio	26
PA	PR8	Número total de reclamos debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	26
PA	PR9	Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa con relación al suministro y el uso de productos y servicios de la organización	26

PP Indicador Principal de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad G-3

PA Indicador Adicional de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad G-3

MC Indicador Central del Suplemento GRI del Sector de Minería y Metales V.1

MA Indicador Adicional del Suplemento GRI del Sector de Minería y Metales V.1

Indicadores reportados por primera ocasión en el informe

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ANP: Área Natural Protegida	JICA: Agencia de Cooperación Internacional de Japón	SNTMMSRM: Sindicato Nacional de Trabajadores Minero, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
CAMIMEX: Cámara Minera de México	LESDE: Lixiviación y extracción por solventes y depositación electrolítica	SO²: Dióxido de azufre
CECADESU: Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable	LME: London Metal Exchange	Son.: Sonora
Chih.: Chihuahua	NYSE: New York Stock Exchange	WBCSD: World Business Council for Sustainable Development
COMEX: New York Mercantile Exchange	ONGs: Organizaciones no gubernamentales	
CONAFOR: Comisión Nacional Forestal	PST: Programa de seguridad en el trabajo	
DBO: Demanda biológica de oxígeno	PTAR: Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales	
ESDE: Extracción por solventes y depositación electrolítica.	S.L.P. San Luis Potosí	
GJ: Gigajoules	SCC: Southern Copper Corporation	
GM-MM: Grupo México Minera México	SEMARNAT: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	
GM-SP: Grupo México Southern Perú	SIASST: Sistema Integral de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo	
IDH: Índice de Desarrollo Humano	SIGA: Sistema Integral de Gestión Ambiental	
IM: Índice de Marginación	SNTEEBMRM: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Exploración, Explotación y Beneficio de Minas de la República Mexicana	
IMMSA: Industrial Minera México		
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social		
INE: Instituto Nacional de Ecología		
IUCN: International Union for Conservation of Nature		

Glosario

Accidentes fatales: Toda accidente que en lo inmediato o en el corto plazo generan en la muerte del trabajador.

Accidentes incapacitantes: Son los que generan una incapacidad laboral con perdida de un día o más, dado por el medico de planta o la seguridad social.

Ánodos: Electrodo positivo de una célula electrolítica hacia el que se dirigen los iones negativos dentro del electrolito.

Bifenilos policlorados: Grupo de 209 isómeros obtenidos mediante la cloración de los bifenilos y que se caracterizan por el contenido de clorina. Son considerados productos peligrosos debido a su persistencia en el medio ambiente, por su capacidad de bioacumularse en las cadenas alimenticias, no degradar en el ambiente y causar efectos adversos o tóxicos en organismos expuestos a estas sustancias. Su fórmula molecular general es: C₁₂H_(8-X)Cl_(2+X)

Compañía: Empresa constituida de todos los establecimientos que operan bajo la propiedad o control de una sola organización.

Composta: Producto de origen natural parecido a la tierra negra que se obtiene a partir de la fermentación de la basura orgánica y sirve de abono natural a las plantas.

Coque: Combustible obtenido de la destilación de la hulla calentada a temperaturas muy altas en hornos cerrados que la aíslan del aire. Sólo contiene una pequeña fracción de las materias volátiles que forman parte de la misma. Es producto de la descomposición térmica de carbones bituminosos en ausencia de aire. Cuando la hulla se calienta desprende gases que son muy útiles industrialmente quedando el carbón de coque el cual es liviano y poroso.

Demandas biológica de oxígeno: Parámetro que mide la cantidad de materia susceptible de ser consumida u oxidada por medios biológicos que contiene una muestra líquida, y se utiliza para determinar su grado de contaminación. Normalmente se mide transcurridos 5 días (DBO₅) y se expresa en mg O₂/litro.

Enfermedad profesional: Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

Escorias: Materiales vítreos resultantes de los procesos de reducción en las plantas de cobre, principalmente son materiales conformados por silicatos ferro cálcicos, que no son peligrosos al ambiente precisamente por su estructura vítreo bajo condiciones atmosféricas.

Filial: Sociedad subordinada cuya matriz ejerce directamente el control sobre ella.

Fondo PyMES: Instrumento de la Secretaría de Economía Federal de México, que busca apoyar a las empresas de menor tamaño y a los emprendedores con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, consolidación, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Fosa facultativa: Laguna de coloración verdosa cuyo contenido de oxígeno varía de acuerdo con la profundidad y hora del día. En el estrato superior de una laguna facultativa primaria existe una simbiosis entre algas y bacterias, en presencia de oxígeno; en los estratos inferiores se produce una biodegradación anaerobia de los sólidos sedimentados.

Garambullo: Planta de la familia de las cactáceas, llega a medir más de 4 m de alto y tiene el tronco bien definido pero muy corto. Las ramas son muy numerosas, tiene ramificaciones menores que se disponen casi horizontalmente y un poco encorvadas hacia arriba; flores en la parte superior de las areolas, pequeñas, de 2.5-3.5 cm de ancho, color blanco verdoso, varias en la misma areola; el fruto es carnoso, rojo oscuro, pequeño (de 1-2 cm de diámetro) y sin espinas, maduros son consumidos en forma directa.

Gases de Efecto Invernadero:

Gases cuya presencia en la atmósfera contribuye al efecto invernadero.

- Vapor de agua (H₂O)
- Dióxido de carbono (CO₂)
- Metano (CH₄)
- Óxido nitroso (N₂O)
- Ozono (O₃), y
- Clorofluorocarbonos (CFC).

Grado de marginación: Categorización de la marginación basada en el índice de marginación, determina de manera cualitativa las condiciones de marginación de la población.

Hipoacusia: Enfermedad profesional desarrollada en el sistema auditivo debido a la exposición a ruidos de alta sonoridad de las actividades productivas o uso de maquinaria.

impasse: Frase del idioma francés que significa "estancamiento".

in situ: Frase en latín que significa en "el mismo lugar".

Índice de Desarrollo Humano:

Medición por país, elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno.

Índice de frecuencia: Número de accidentes incapacitantes entre horas / hombre trabajadas por un millón.

Índice de gravedad: Número de días perdidos entre horas / hombre trabajadas por mil.

Índice de marginación: Medida-resumen que permite determinar el impacto global de las carencias que padece la población, como resultado de la falta de acceso a la educación, la residencia en viviendas inadecuadas, la percepción de ingresos monetarios insuficientes y las relaciones con la residencia en localidades pequeñas.

Índice de rotación: Diferencia de las contrataciones y ausencias totales entre el promedio de trabajadores en un período de tiempo.

Índice de siniestralidad: Promedio del índice de frecuencia y el índice de gravedad.

ISO 14000: Norma internacional que especifica un proceso para controlar y mejorar el rendimiento ambiental de una compañía. El ISO 14001 es la norma internacionalmente reconocida para los Sistemas Administrativos Ambientales (Environmental Management System - EMS).

Jales: Residuos que se generan en el proceso de flotación de concentración de los minerales explotados y dispuestos para conformar las presas de jales, también denominadas presas de relaves.

Jarositas: Sulfato de potasio y hierro hidratado básico, es un mineral que se forma durante los procesos hidrometalúrgicos de la oxidación de sulfuros de hierro.

Material particulado:
Polvo de minas

Matorral xerófilo: Comprende las comunidades arbustivas de las zonas áridas y semiáridas, con clima seco estepario, desértico y templado con lluvias escasas, temperatura media anual entre 12 a 26 °C. Entre las especies más frecuentes de matorrales están: mezquital, sahuaro o cardón, chollas, copal, matacora, ocotillo, matorral neblina, matorral desértico micrófilo, matorral desértico rosetófilo, matorral espinoso tamaulipeco, matorral submontano y chaparral.

Neumoniosis: Enfermedad profesional desarrollada en las vías respiratorias debida a la exposición a polvos derivados de los procesos de extracción.

NOM-059-SEMARNAT-2001: Protección ambiental-Especies nativas de México de flora y fauna silvestres-Categorías de riesgo y especificaciones para su inclusión, exclusión o cambio-lista de especies en riesgo.

Salario inicial: Salario más bajo que se paga a un trabajador en la empresa.

Salario mínimo: Salario mínimo definido por la autoridad laboral.

Societal: Comprensión de la propia dignidad humana basado en la condición de conocer los Derechos Humanos e implícitamente el reconocimiento de los Derechos Humanos y de la dignidad del otro.

Southern Copper Corporation, sus subsidiarias y/o filiales no asumen responsabilidad alguna legal o de otra índole por los usos que se den a la información y datos que se presentan en esta publicación o en otras que se vinculen a ésta, ni por la precisión, oportunidad y contenido de las mismas.



IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Diseño: Daniel Esqueda Consultores
www.danielesqueda.com

