

REUNION ORDINARIA MES DE MARZO 2020

Citaciones

Día 25 de marzo 2020, de 15:00 a 17:00 y de 19:00 a 20:41 horas

TABLA:

1. Aprobación acta reunión noviembre 2019
2. Venta CT Antilhue
3. Negociación Colectiva 2020
4. Servicios Mínimos
5. Comité riesgos psicosociales
6. Reuniones socios zona sur
7. Balance contabilidad 2019 y Presupuesto 2020
8. Ingreso nuevos socios
9. Varios

ASISTENTES:

| | | | |
|-------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| 1. Marilyn Alfaro | 2. Miguel Alfaro | 3. Jorge Alvarez | 4. Leonel Arancibia |
| 5. Javier Arancibia | 6. José Arias | 7. Edison Astorga | 8. Victor Barahona |
| 9. Alex Barrera | 10. Jorge Barrios | 11. Edmundo Briceño | 12. Luis Burgos |
| 13. Cesar Burgos | 14. Francisco Camus | 15. Marcelo Carquin | 16. César Carrasco |
| 17. Lorena Casanova | 18. Álvaro Castro | 19. Jorge Cataldo | 20. Freddy Celedón |
| 21. Sergio Cerda | 22. Luis Cerro | 23. Anuhar Contador | 24. Marcos Contreras |
| 25. Manuel Coronado | 26. Luis Escobar | 27. Natalia Espinoza | 28. José Faúndez |
| 29. Joan Fernández | 30. Álvaro Ferrada | 31. Alexis Fica | 32. Rodrigo Figueroa |
| 33. Carlos Fuentes | 34. Rubén Galdames | 35. Carlos García | 36. Misael Garrido |
| 37. Emeterio Garrido | 38. Alex Gatica | 39. Juan González | 40. Ricardo González |
| 41. Miguel González | 42. Iván Gutiérrez | 43. Exequiel Guzman | 44. Daniel Herrera |
| 45. Guillermo Jara | 46. Jorge Jaramillo | 47. Esteban Lazo | 48. Juan León |
| 49. Eduardo Lepe | 50. Iván López | 51. Sadrac Maldonado | 52. Patricio Maldonado |
| 53. Juan Medina | 54. Marcos Medina | 55. Milton Molina | 56. Luis Mora |
| 57. Erwin Moreira | 58. Patricio Moscoso | 59. Gabriel Muñoz | 60. Jaime Nieto |
| 61. Sergio Núñez | 62. Juan Pino | 63. Erwin Poblete | 64. Alfredo Ponce |
| 65. Manuel Ramírez | 66. Luis Reyes | 67. Javier Riffo | 68. Nicol Ríos |
| 69. Richard Riquelme | 70. Segundo Riquelme | 71. José Rivas | 72. Mario Riveros |
| 73. Nicolas Roa | 74. Mauricio Rocco | 75. Carlos Romero | 76. Gonzalo Saavedra |
| 77. José Salamanca | 78. Sergio Salamanca | 79. Fabian Salas | 80. José Saldívar |
| 81. María Saldivia | 82. César Salgado | 83. Carlos Salinas | 84. Wladimir Sánchez |
| 85. Jaime Sánchez | 86. Benedicto Sandoval | 87. Juan Saravia | 88. Roy Seguel |
| 89. José Silva | 90. Franco Torres | 91. Cristian Ulloa | 92. Jaime Urrea |
| 93. Anita Urtubia | 94. Juan Valdevenito | 95. Nelson Valdés | 96. Héctor Veas |
| 97. Ricardo Wallffiguer | 98. Alex Yarur | 99. Ramiro Zapata | 100. Mario Zbinden |
| 101. Mario Zuñiga | 102. Nélida Espinoza | 103. Juan Atan | 104. Miguel Lazcano |

0. Debido a la contingencia sanitaria (Covid-19) y del toque de queda la reunión presencial, correspondiente a marzo 2020, para los socios que trabajan en Complejo Aconcagua se realiza vía streaming, pero para el resto es una reunión normal.
1. Acta sesión anterior (noviembre-19), la cual se envió junto con la citación a reunión, se asume por aprobada ya que a la fecha no existen observaciones a ella. Ésta se levantará en página web dentro de las próximas semanas por si desean leerla, se recuerda que las actas anteriores también están en el sitio web.

Venta CT Antilhue. Esta se produjo los primeros días de diciembre 2019, y se tuvo un poco más de injerencia en el proceso ya que en la venta se incluía al personal. De los 15 trabajadores, 13 eran socios quedando 12 trabajando en Prime Energy y 1 en Colbún en Central Los Pinos, ya que la nueva empresa no tenía un puesto para el encargado de abastecimiento, Jorge Álvarez. En esta oportunidad se les dio la salida mejorada (que no está estipulada en contrato colectivo), pagando la indemnización por los años de servicio sin tope al 1,2 de la remuneración bruta mensual, pago bono de desempeño considerando un cumplimiento del 100%, sin embargo, como quedaban con trabajo no amerita la cancelación de los 3 meses de salud ni se aportó para capacitación. Se manifiesta que en nuestro caso la remuneración bruta mensual considera: sueldo base, gratificación, becas universitarias/técnicas, bono movilización escolar si tuviera hijos estudiando, asignaciones de turnos y colaciones, porque en el caso del sindicato 1 solo considera por este concepto: sueldo base, gratificación y 1/12 de aguinaldos fiestas patrias y navidad.

Con el aporte de la compañía se viaja a Valdivia para participar de este trámite, principalmente para revisar el cálculo del finiquito y explicarles los descuentos que se les aplicaron, ya que el aporte del empleador al seguro de cesantía (AFC) es recuperado cuando la causal de despido es por necesidades de la empresa, esto es legal, salvo que esta situación se trate en la próxima negociación y se llegue a un acuerdo para que se elimine.

También por parte del sindicato se cancela la ayuda por retiro que asciende a \$300.000.- Beneficio que es para aquellos socios que han permanecido cinco (5) años en la entidad y que aumenta en \$ 12.000.- más por año, sobre los 5 años.

2. Negociación colectiva. Este año nos toca negociar y la idea es trabajar al igual que en las negociaciones pasadas, es decir, reuniones previas con representantes de cada área de trabajo (administrativo, operaciones, mantenimiento), sectores y centrales, voluntarios o elegidos por sus pares los cuales nos transmitirán sus solicitudes y/o puntos a incorporar en el contrato colectivo, ya que estos conocen las individualidades de cada puesto de trabajo y nos pueden entregar la mejor argumentación para defender lo solicitado. Luego de definirse el proyecto de contrato colectivo se eligen 3 personas de estas precomisiones, para que nos acompañen en las negociaciones con Santiago y en esta oportunidad se quiere llevar un representante que no sea del Complejo Aconcagua.

Al ser la primera negociación con socios del sur desde el comienzo de la preparación de la negociación, se solicita que del complejo Bio-Bio (Rucue-Quilleco-Angostura) puedan ser 1 o 2 representantes de cualquier área y en el caso de Candelaria 1 persona, ya que son 8 o 9 socios, para que canalicen sus inquietudes y/o aportes.

Socia consulta ¿cuántas personas serán por el área transmisión? Quizás puedan ser 1 o 2 representantes o se defina 1 persona por zona, pero se revisará, porque son una realidad distinta, ya que nos dimos cuenta que el cálculo de bono de desempeño es distinto a como lo manejamos, porque tienen indicadores de negocio/gestión que a juicio nuestro el técnico o el especialista de terreno no tiene injerencia en él. La idea es realizar videollamadas con las precomisiones, además se quiere cambiar la plataforma de trabajo ya que en facebook no se pueden adjuntar archivos y visualizarlos a la par. También se desea crear grupos de whatsapp por zona. El proyecto de contrato colectivo debe presentarse a la Compañía a mediados de noviembre, ya que se modificaron los periodos, es decir, no antes de 60 ni después de 45 días antes de la fecha de vencimiento del actual contrato colectivo.

Se ha intentado trabajar con los otros sindicatos, ya que 4 de los 5 negociamos este año. Desafortunadamente para nosotros parte Carena en abril, que es un sindicato pequeño, tiene 25 socios y la central ha estado detenida durante los últimos 6 meses, y si se van a huelga por no llegar a acuerdo no afecta mayormente a la empresa, incluso es beneficioso porque no tendrían que pagar los días de huelga, además dejará el techo para las siguientes negociaciones. Se les sugirió que no negociaran y se adhieran a un sindicato más grande de Colbun, también se le propuso que esperaran la próxima negociación que es en agosto por Colbun-Talca, así no negociaban solos y la negociación tenía más peso, pero no acogieron ninguna de las alternativas propuestas. Después en octubre negocia Nehuenco. Además, existe un par de mesas negociadoras y se está conversando con los representantes de ellas para que se adhieran a algún sindicato, también se les ha indicado que los beneficios que tienen no los pierden sino no negocian, ya que pasan a formar parte de su contrato individual.

Asistente consulta si es verdad que se evaluando aplazar las negociaciones en 2 meses por la situación que está viviendo el país, se indica que para que esto ocurra deben estar de acuerdo sindicato y empleador. A nosotros no nos afecta mayormente porque la negociación es a fin de año, pero nos convendría que los otros sindicatos aplazaran sus negociaciones.

Se indica que se asistió a capacitación en negociación colectiva ya que con la reforma laboral sufrió cambios y/o se agregaron puntos nuevos. Ésta fue gestionada por nosotros e impartida por la abogada que nos asesoró en la última negociación, participaron el sindicato 3 (Nehuenco), sindicato 4 (Carena) y el sindicato de establecimiento Santa María, el que se marginó fue el Sindicato 1 (Talca), indicando que tenían preparación suficiente en este tema. Esta negociación parte por el piso de lo que actualmente tenemos como Contrato Colectivo, lo que significa que ya no existe la incertidumbre de perder algún punto porque la empresa no lo quisiera dar. Lo que se exceptúa de piso son:

- el reajuste de sueldos obtenido en la negociación pasada, siendo esta la 1° vez que se obtuvo un reajuste real de sueldos por negociación para todos los socios y se logró al revisar cada año las revisiones de rentas y los aumentos que realiza Colbun, detectándose que había una gran cantidad de socios que no había tenido reajuste durante la vigencia del contrato colectivo.
- los reajustes por IPC
- el bono cierre negociaciones
- los puntos nuevos

Tampoco considera alguna transacción por algún punto, aunque no se quiere desprender de algún beneficio, quizás se podría evaluar la disminución del pack de ropa y transar ese valor por algún punto nuevo, ya que nos conseguimos los valores por este concepto y el monto no es menor.

Participante solicita que esta negociación sea más transparente. Se indica que siempre se ha transparentado la información sobre la negociación, lo que si se trabaja con un margen para negociar y así no se generan falsas expectativas porque algunas personas dan por sentado que se obtendrá todo lo pedido a la empresa. Y es por eso que se trabaja con la comisión negociadora y luego cuando se tiene la primera respuesta de la empresa al petitorio se realiza una reunión con la asamblea para informarla. Tampoco se da el monto del cierre de negociaciones solicitado ya que algunos socios lo gastan antes de obtenerlo. Pero si la mayoría de los socios quieren tener la información de cada reunión con la empresa deberán asistir a reuniones extraordinarias citadas para ello, lo cual resultaría un poco engorroso realizarlas cada semana.

3. Servicios mínimos, es parte de la negociación colectiva y estos se acuerdan con la empresa para enfrentar una posible huelga y cubre los temas de seguridad, utilidad pública y protección de los bienes. La vez pasada nos abocamos solo a Complejo Aconcagua y centrales de Rucue y Angostura que eran donde teníamos socios, pero ahora revisamos más a fondo todas las centrales ya que al estar bajo la misma razón social, en un futuro podemos tener socios que trabajen en alguna de ellas. A la propuesta se le hicieron modificaciones, y se firmó en febrero 2020 con la salvedad de realizar una posterior revisión ya que no estuvimos de acuerdo con lo indicado para Carena que contempla más de un 50% de dotación de la central para servicio mínimo, así como también que Colbun-Talca generara con la excusa de dar abastecimiento a los regantes y agua potable, esto último se logró cambiar dejando la generación al mínimo para llenar el embalse que da la capacidad para cumplir con ello y con servicios mínimos más acotados. Para Aconcagua, Rucue-Quilleco, Angostura, Canutillar, Nehuenco, Los Pinos, Candelaria se mantuvo lo que se tenía, es decir, unidades detenidas, quedando las brigadas y/o ayudantes de operaciones para dar las regulaciones de agua a los regantes y personal de mantenimiento al llamado por emergencias. Cuando llegue la aprobación de estos por la Dirección del Trabajo se levantará la información oficial.
4. Comité riesgos psicosociales. Éste se conforma cada cierto tiempo y ya partió en Complejo Aconcagua y el sindicato debe tener un representante siendo éste Juan Atan y por comité paritario es Mario Zuñiga. Actualmente está realizando una encuesta sobre los riesgos psicosociales a cada trabajador del complejo y se abocarán al tema de licencias médicas por depresión/estrés y enfermedades profesionales. La vez pasada se formó para cumplir la ley y no se le hizo seguimiento a las actividades que realizaron, la idea es que ahora funcione como comité y haga cumplir los acuerdos.
Juan Atan consulta si en el resto de las centrales se han conformado estos comités. Se indica que se consultará a la empresa, ya que la vez pasada nos solicitaron representantes para Angostura y Rucue-Quilleco.
Afiliado informa que la vez pasada el personal de transmisión no fue considerado en la evaluación efectuada porque su gerencia lo iba a realizar pero nunca se efectuó. Se consultará como se realizará en esta oportunidad.

5. Reunión presencial con socios zona sur, se programará una nueva fecha, a definir pasando la contingencia de salud nacional, los toques de queda y las barreras sanitarias, lo cual no significa que se suspenda, sino que solo se aplaza.
6. Balance 2019 y Presupuesto 2020. Se adjunta archivo publicado en Facebook, esto se hizo así para que lo revisaran en conjunto con la información que entrega Juan Atan.

Balance: En el ejercicio contable año 2019 se produce un saldo a favor de \$ 1.059.140.-, producto de:

- Ingresos: la mayor diferencia a favor se produjo por el aumento de la cuota sindical (reforma estatutos en junio-19) y que afecta las multas, ya que ésta última sube de \$ 6.342 a \$ 10.000.-
- Egresos: la diferencia en contra se produjo en el valor del paquete navideño por aumento de los precios de los productos y las diferencias a favor fueron en coronas de navidad y fiesta antilhue.

Presupuesto:

Se incrementan ítems de movilización, teléfono y viáticos debido a negociación colectiva, también se aumenta el valor del paquete navideño, ya que el monto se había mantenido por 2 años. Por último, se elimina el aporte fiestas Antilhue por venta de ésta y se agregan ítems: reunión presencial con socios zona sur y aportes celebraciones socios zona sur y socios central candelaria.

Se dará plazo hasta el 30-03-2020 para que realicen sus consultas o planteen sus dudas a través de correo electrónico, de lo contrario se supondrán aprobados. También se levantará en página web la documentación asociada a este punto.

También se indica que el sindicato tiene 2 cuentas de corrientes, una para el presupuesto y otra para ayudas sociales, beneficio propio del sindicado, cuya cuota asciende a \$ 4.298.-. Esta cuenta a diciembre-18 tenía un saldo de \$ 11.734.244.- Los ingresos año 2019 ascienden a \$ 8.358.860.- dando un total de \$20.093.104.-; pero durante el año se pagó por:

| | |
|--------------------|----------------|
| Licencias Médicas | \$ 2.480.000.- |
| Defunción | \$ 300.000.- |
| Retiro/Jubilación | \$ 1.680.000.- |
| Total egresos 2019 | \$ 4.460.000.- |

El saldo final a diciembre-19 es de \$ 15.633.104.-, pero existe una diferencia de \$1.588.000.- que se produce por el pago de los retiros socios Central Antilhue y ayudas por licencias médicas pagadas a la fecha.

7. Ingreso de 11 socios nuevos, la mayoría provenientes del sindicato 1 (Colbun-Talca), siendo en:
 - Noviembre-19: Manuel Donoso;
 - Enero-20: Natalia Espinoza;
 - Febrero-20: Alex Yarur y Hernán Lara,
 - Marzo-20: Benedicto Sandoval, Carlos García, Alexis Saavedra, José Salamanca, Wladimir Sánchez, Jonathan Lara y Alex Gatica.
8. Varios.
 - 8.1. Socio consulta por el detalle de la caja navideña, ya que no bebe y le gustaría que no fuera tanto. Se indica que es una caja tipo para todos, pero que se tomará su sugerencia en consideración, para este año quizás se podrían individualizar los socios que no beben alcohol y el valor de esos productos se pueden cambiar por otros, pero se revisará más en detalle.
 - 8.2. Se recuerda que los aportes por ayudas sociales son propios del sindicato y adicionales al contrato colectivo, y son por:
 - Licencia médica sobre 15 días, con un tope máximo de 3 ayudas por enfermedad (mínimo 90 días), pagando \$ 80.000.- y para optar a él debe tener 3 meses en el sindicato.

- Defunción por padre, madre o carga se paga \$ 150.000.- y por suegros \$ 120.000.- beneficio por evento.
 - Fondo de Retiro, beneficio que se obtiene al renunciar a la compañía y con una permanencia en el sindicato de 5 años. Son \$ 300.000.- como base y se le suman \$ 12.000.- por cada año superior a los 5.
- 8.3 Asistente consulta si se ha sabido algo del cambio de rol de turnos de S/E Las Tórtolas, ya que quieren eliminar el turno de oficina. Y sobre el pago de los 6 días adicionales por rol de turnos. Respecto a la jornada de turno en S/E Las Tórtolas aún la empresa no nos ha enviado nada, pero tiene hasta el último día de la vigencia del actual turno para presentarla en la dirección del trabajo; se recuerda que ésta debe ser validada por los trabajadores y el sindicato. Respecto al pago de los 6 días adicionales en S/E Las Tórtolas y central Candelaria, se nos indicó que se entregarían pero no se pagarán, sin embargo se envía otro correo a Mauricio Abarza solicitando respetar el acuerdo tomado el año pasado y de ser nuevamente negativa se apelara a la Dirección del Trabajo, porque legalmente cuando pasaron de Nehuenco a Colbun, la empresa se hizo cargo de todos los beneficios ya que formaron parte de su contrato individual y entre ellos se encuentra este pago.
- 8.4 Participante consulta a que corresponde la “cuota convenio sindicato H” que aparece en liquidación de sueldo. Se indica que este descuento es por cuota ayudas social, prestamos, entre otros.
- 8.5 Afiliado consulta por tema trabajo pesado. Se indica que se retomará, pero por el momento se está recabando información. Se manifiesta que Enel lo tiene por lo que se conversará con ellos para tener una mayor claridad de cómo realizar la presentación, ya que la solicitud debe realizarse por puesto de trabajo de cada central que labore bajo sistema de turno (operador, asistente de operaciones, ayudantes de operaciones u otro cargo de operaciones) y no por la empresa total o por cada central. Se recuerda que de ser aprobada la solicitud involucra un aporte del trabajador y de la empresa, pero no se recuerda del %, además que no es retroactivo, ya que la antigüedad parte desde la fecha de aprobación, es decir, en 5 años más se verá reflejada la reducción de los años para jubilación.
- 8.6 Asociado indica que las licencias médicas de la brigada son por trabajo pesado. Se indica que esta situación es un tema aparte, ya que la mayoría son por lesiones a la espalda y la ACHS ha manifestado que no son atribuibles a accidentes laborales por lo que son derivados al sistema de salud del trabajador. Se revisará más a fondo, porque si es recurrente quizás debamos ser asesorados legalmente por un abogado para efectuar las apelaciones correspondientes y así apoyar al socio en este trámite.
- 8.7 Miembro consulta si Tomas Keller dio respuesta a la carta sobre el Covid-19 enviada por los sindicatos. Se indica que ella fue el resultado del trabajo en conjunto de todos los sindicatos de Colbun. La respuesta involucraba muchas de las medidas adoptadas el pasado viernes en varias centrales de la compañía. Pero algunas han quedado pendientes como el hecho de en obras civiles toda su dotación está en la misma jornada o que las medidas implementadas para el complejo no sean las mismas para el personal contratistas (uso de mascarillas, segregación en los traslados, entre otras), las cuales fueron comentadas a Andres Echegoyen (nuevo jefe administrativo de Complejo Aconcagua). También se conversó con Paula Martínez, para conocer cómo se determinó o como fueron evaluadas las personas que fueron consideradas con factor de riesgo, debido a que creemos que se ha hecho un mal manejo de la información, porque los exámenes ocupacionales solo deben ser conocidos por Gerencia de Salud Ocupacional y manejarse en cuanto a la aptitud del trabajador para desempeñarse en el cargo. Y es esta gerencia la que debió formular el listado, siempre y cuando en los resultados se indique específicamente que el trabajador sufre de alguna patología, no así las subgerencias y/o jefaturas, porque la divulgación de información personal está protegida por ley, en cambio las personas con problemas coronarios son conocidas.
- Participante consulta ¿qué va a asumir la empresa si uno se contagia por ir a trabajar? Se indica que si un trabajador se enferma con Covid-19 y se comprueba que fue por causa o con ocasión de su trabajo la empresa debe asumir la responsabilidad y los costos, ya que ésta no tomó todas las medidas para proteger la integridad y salud del trabajador, y esto lo contemplan la ley a través del código del trabajo bajo los artículos 184 y 184bis, pero cambia cuando se contagia fuera de la empresa.
- 8.8. Se plantea situación ocurrida por jefatura que nos aporta el traslado de los paquetes navideños a socios del sur, ya que sufrió un llamado de atención por ello, sin embargo lo realizó. Se quiere pensar que la persona que divulgó esta gestión no lo hizo con mala intención de lo contrario podría ser considerada como práctica antisindical y no se quiere llegar a ello, ya que afectaría al trabajador y a la jefatura que se prestó para ello. Se solicita lealtad hacia el sindicato ya que la filtración vino por parte de un socio que vio la reunión pasada, porque la transmisión de ellas se realiza en el grupo cerrado de Facebook. Hay que entender las lealtades, ya

que para la empresa somos útiles siempre y cuando le sirvamos, como lo hemos visto recientemente con el despido de un trabajador de la DIP que planteo reserva de derecho en su finiquito y ha Colbun no le gustó y no lo pagó, esta situación no habla de una gran empresa ya que si ha realizado bien su trabajo no debería tener temor en un reclamo de un trabajador.

Socio sugiere que se busque la manera de solventar el gasto por el traslado de estas cajas. Se indica que el monto no es menor y se esta revisando como se realizará este año.

- 8.9 Teletrabajo, ley promulgada ayer 24-03-20 y entra en vigencia un mes después de su publicación en el diario oficial. La implementación efectuada por Colbun en este tema no tiene mucho que ver con la ley planteada ya que ésta establece otras normas y lo regula. Por lo revisado establece que no debe existir menoscabo en las remuneraciones de los trabajadores que pasaran a esta nueva forma de trabajar, por lo que deberían ser cancelados todos los beneficios que tenía si trabajara en una dependencia de la empresa (ejemplo: colación), vamos a velar por lo colectivo por sobre lo individual. Esta nueva modalidad de trabajo hay que revisarla bien, porque no se quiere producir una perdida social como ha ocurrido en ocasiones anteriores, como por ejemplo cuando pasamos a conducir y se eliminaron los choferes.
- 8.10 Se recuerdan los canales de comunicación que se tienen, whatsapp, correo electrónico, llamado telefónico y página web.
- 8.11 Afiliado consulta por salvoconducto. Se indica que no hay nada oficial, pero se sabe que la empresa solicitó un salvoconducto grupal por empresa y que el trabajador debe andar con la credencial de Colbun.
- 8.12 Asistente consulta si se mantiene al mismo abogado como asesor y si se sabe cuantas personas lo han utilizado. Se indica que continua Williams Galaz y cualquier socio puede utilizar el servicio, los datos de él están en la página web y le pueden realizar consultas laborales, civiles y de familia, pero de existir una representación deben acordar con él los costos. Pero para la negociación colectiva son otros abogados los asesores. No se tiene un catastro de los socios que han utilizado el servicio.
- 8.13 Se consulta si se sabe como actuará la empresa si se decreta cuarentena total en el país. No se ha sabido nada al respecto. Pero en los medio se filtró un listado de las empresas que deberían estar trabajando y en él se encuentran las empresas de agua potable, las generadoras y distribuidoras de energía entre otras, pero no se sabe como trabajarán, quizás paren los mantenimientos, segreguen más las cuadrillas de trabajo y aislen mas a los operadores de las centrales.
- 8.14 Miembro consulta por la entrega de la ropa. Se indica que no deberían existir retrasos, ya que la empresa tienen abril y mayo para la entrega, pero quizás utilicen el tema del covid-19 para justicar si se atrasan, pero hasta que no ocurra no se puede reclamar.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATÁN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA

| | | | | PRESUPUESTO | INGRESO | DIFERENCIAS |
|---|-------------------|------------|--|---------------|---------------|--------------|
| | | | | 2019 | REAL | |
| INGRESOS POR CUOTAS \$ 4228 x 155 | | \$ 655.340 | | \$ 7.864.080 | \$ 8.358.860 | \$ 494.780 |
| MULTAS POR INASISTENCIAS \$ 6.342 X 10 SOCIOS 9 MESES | | \$ 63.420 | | \$ 570.780 | \$ 1.106.660 | \$ 535.880 |
| APORTE EMPRESA VIÁTICOS DIRIGENTES | | 20 UF | | \$ 551.140 | \$ 571.200 | \$ 20.060 |
| APORTE ASESORÍA LEGAL | | 50 UF | | \$ 1.377.850 | \$ 1.428.000 | \$ 50.150 |
| INSCRIPCION SOCIOS NUEVOS | | | | | \$ 68.052 | \$ 68.052 |
| PAGO DIF. PAQUETE NAVIDEÑO | | | | | \$ 70.000 | \$ 70.000 |
| | INGRESOS | | | \$ 10.363.850 | \$ 11.602.772 | \$ 1.238.922 |
| | | | | PRESUPUESTO | EGRESO | DIFERENCIAS |
| | | | | 2019 | REAL | |
| MOVILIZACION | | | | \$ 240.000 | \$ 245.471 | \$ 5.471 |
| MOVILIZACION PERSONAL LA CALERA (Celebraciones) | | | | \$ 45.000 | \$ 24.003 | \$ 20.997 |
| TELÉFONO | | | | \$ 216.000 | \$ 216.000 | \$ - |
| VIÁTICOS | | | | \$ 700.000 | \$ 733.480 | \$ 33.480 |
| ATENCIÓN VISITAS | | | | \$ 100.000 | \$ 128.750 | \$ 28.750 |
| ARTÍCULOS ESCRITORIO | | | | \$ 100.000 | \$ 98.400 | \$ 1.600 |
| APORTE 1° MAYO | | | | \$ 220.000 | \$ 201.769 | \$ 18.231 |
| APORTE 18 SEPTIEMBRE | | | | \$ 250.000 | \$ 250.500 | \$ 500 |
| APORTE FIN DE AÑO | | | | \$ 240.000 | \$ 220.001 | \$ 19.999 |
| GASTOS GENERALES | | | | \$ 100.000 | \$ 98.687 | \$ 1.313 |
| CORONAS CARIDAD | | | | \$ 60.000 | \$ 17.600 | \$ 42.400 |
| AYUDA COMUNIDAD | | | | \$ 80.000 | \$ 64.970 | \$ 15.030 |
| CONTADORA | | | | \$ 301.000 | \$ 301.000 | \$ - |
| PAQUETE NAVIDEÑO \$ 35 000 x 161 PERSONAS | | | | \$ 5.635.000 | \$ 5.914.700 | \$ 279.700 |
| IMPREVISTOS | | | | \$ 150.000 | \$ 147.801 | \$ 2.199 |
| PAGINA WEB DOMINIO Y MANTENCION | | | | \$ 100.000 | \$ 98.950 | \$ 1.050 |
| ASESORÍA LEGAL | | | | \$ 1.377.850 | \$ 1.377.850 | \$ - |
| APORTES FIESTAS ANTILHUE | | | | \$ 170.000 | \$ 124.700 | \$ 45.300 |
| | EGRESOS | | | \$ 10.084.850 | \$ 10.264.632 | \$ 179.782 |
| | DIFERENCIA | | | \$ 279.000 | \$ 1.338.140 | \$ 1.059.140 |

| SINDICATO DE EMPRESA N°2 TRABAJADORES COLBUN S.A. | | | |
|--|------------|--|---------------|
| PRESUPUESTO DE GASTOS AÑO 2020 | | | |
| INGRESOS | | | PRESUPUESTO |
| INGRESO POR CUOTA \$ 5.145 X 157 SOCIOS | \$ 807.765 | | \$ 9.693.180 |
| MULTAS POR INASISTENCIAS \$ 10.000 X 10 -----9 MESES | \$ 100.000 | | \$ 900.000 |
| APOORTE EMPRESA VIÁTICOS DIRIGENTES | 20 UF | | \$ 571.200 |
| APOORTE ASESORIA LEGAL | 50 UF | | \$ 1.428.000 |
| TOTAL INGRESOS | | | \$ 12.592.380 |
| EGRESOS | | | |
| MOVILIZACIÓN | | | \$ 320.000 |
| MOVILIZACIÓN PERSONAL LA CALERA (celebraciones) | | | \$ 45.000 |
| TELÉFONO | | | \$ 252.000 |
| VIÁTICOS | | | \$ 900.000 |
| ATENCIÓN VISITAS | | | \$ 120.000 |
| ARTÍCULOS ESCRITORIO | | | \$ 120.000 |
| APOORTE CELEBRACION 1° DE MAYO | | | \$ 240.000 |
| APOORTE CELEBRACION FIESTAS PATRIA | | | \$ 280.000 |
| APOORTE CELEBRACION FIN DE AÑO | | | \$ 250.000 |
| GASTOS GENERALES | | | \$ 100.000 |
| CORONAS CARIDAD | | | \$ 60.000 |
| AYUDA COMUNIDAD | | | \$ 100.000 |
| CONTADORA | | | \$ 301.000 |
| PAQUETE NAVIDEÑO \$ 40.000 X 163 PERSONAS | | | \$ 6.520.000 |
| IMPREVISTOS | | | \$ 150.000 |
| PÁGINA WEB | | | \$ 100.000 |
| ASESORÍA LEGAL | | | \$ 1.428.000 |
| REUNIONES PRESENCIALES SOCIOS CENTRO SUR | | | \$ 200.000 |
| APOORTE CELEBRACIONES ANUALES SOSCIOS ZONA SUR | | | \$ 200.000 |
| APOORTE CELEBRACIONES ANUALES SOCIOS CANDELARIA | | | \$ 100.000 |
| TOTAL EGRESOS | | | \$ 11.786.000 |
| DIFERENCIA A FAVOR | | | \$ 806.380 |