

REUNION ORDINARIA MES DE JUNIO 2020

Citaciones: Día 24 de junio 2020, de 15:10 a 16:18 y de 19:00 a 20:41 horas

- TABLA: 1. Acta reunión anterior.
2. Cronograma funcionamiento pre-comisión negociadora.
3. Reuniones covid-19 con Gerencia
4. Ingreso nuevos socios
5. Varios.

ASISTENTES:

1. Marilyn Alfaro	2. Miguel Alfaro	3. Segundo Almendras	4. Jorge Álvarez
5. Leonel Arancibia	6. Javier Arancibia	7. José Arias	8. Edison Astorga
9. Alex Barrera	10. Jorge Barrios	11. Luis Burgos	12. Cesar Burgos
13. Armando Burgos	14. Edith Cabezas	15. Oscar Cádiz	16. Marcelo Carquín
17. César Carrasco	18. Lorena Casanova	19. Álvaro Castro	20. Jorge Cataldo
21. Freddy Celedón	22. Sergio Cerda	23. Luis Cerro	24. Anuhar Contador
25. Marcos Contreras	26. Manuel Coronado	27. Luis Escobar	28. Marcelo Espinoza
29. Natalia Espinoza	30. José Faúndez	31. Joan Fernández	32. Álvaro Ferrada
33. Alexis Fica	34. Rodrigo Figueroa	35. Carlos Fuentes	36. Rubén Galdames
37. Julio Gamboa	38. Carlos García	39. Emeterio Garrido	40. Misael Garrido
41. Alex Gatica	42. Juan González	43. Miguel González	44. Ricardo González
45. Andrés Greene	46. Iván Gutiérrez	47. Exequiel Guzmán	48. Fabian Hermosilla
49. Daniel Herrera	50. Nelson Herrera	51. Mario Herrera	52. Guillermo Jara
53. Jorge Jaramillo	54. Hernán Lara	55. Jonathan Lara	56. Esteban Lazo
57. Juan León	58. Eduardo Lepe	59. Sadrac Maldonado	60. Patricio Maldonado
61. Fabian Matamala	62. Juan Medina	63. Marcos Medina	64. Milton Molina
65. Luis Mora	66. Erwin Moreira	67. Patricio Moscoso	68. Gabriel Muñoz
69. Cristian Murillo	70. Jaime Nieto	71. Sergio Núñez	72. Gino Oppliger
73. Roberto Padilla	74. Juan Pino	75. Ignacio Pizarro	76. Erwin Poblete
77. Alfredo Ponce	78. Dagoberto Ponce	79. Manuel Ramírez	80. Luis Reyes
81. Javier Riffo	82. Nicol Ríos	83. Richard Riquelme	84. Segundo Riquelme
85. José Rivas	86. Mario Riveros	87. Nicolas Roa	88. José Rojas
89. Carlos Romero	90. Alexis Saavedra	91. Gonzalo Saavedra	92. José Salamanca
93. Sergio Salamanca	94. Fabian Salas	95. José Saldívar	96. María Saldivia
97. César Salgado	98. Carlos Salinas	99. Yorgin Salinas	100. Miguel Salinas
101. Wladimir Sánchez	102. Jaime Sánchez	103. Benedicto Sandoval	104. Eleodoro Saravia
105. Juan Saravia	106. José Silva	107. Franco Torres	108. Cristian Ulloa
109. Jaime Urrea	110. Claudio Urtubia	111. Anita Urtubia	112. Juan Valdebenito
113. Nelson Valdés	114. Héctor Veas	115. Gonzalo Vergara	116. Iván Villagrán
117. Julio Villamán	118. Marcos Villarroel	119. German Villegas	120. Ricardo Wallffiguer
121. Alex Yarur	122. Ramiro Zapata	123. Mario Zbinden	124. Nélida Espinoza
125. Miguel Lazcano	126. Juan Atan		

- Se indica que se envió acta reunión mes de mayo-20 junto con la citación, la cual a la fecha no ha tenido comentarios/objeciones, por lo que se da por aprobada y se subirá a la página web por si desean leerla nuevamente. Se recuerda que en ese documento no va incluido el nombre del socio que realiza consultas o emite algún comentario para proteger la confiabilidad de éste.
- Cronograma funcionamiento comisión prenegociadora. Los representantes de cada zona son:

Transmisión zona centro norte	Jorge Cataldo
Transmisión zona centro-sur	Erwin Poblete
Transmisión zona sur	Jorge Barrios
Zona sur Generación (Rucue, Angostura, Santa María y Los Pinos)	Sergio Cerda/Gino Oppliger/Ricardo Wallffiguer
Operaciones Aconcagua (asistentes y ayudantes)	Edison Astorga
Operaciones Complejo Aconcagua (Operadores)	PENDIENTE
Mantenimiento/Administración Complejo Aconcagua	PENDIENTE

Se agradece a José Arias y Marcos Contreras por la cooperación en la realización de las votaciones de elección de los representantes de zona sur generación y operaciones (asistentes y ayudantes) Complejo Aconcagua, respectivamente. También se definen fechas tentativas de planificación, las que en principio serían días viernes después de la jornada laboral, aunque esto los horarios se definirán con los representantes por la disponibilidad. Estas reuniones se realizarán por videollamadas/videoconferencia por la plataforma meet para no utilizar recursos de la empresa y se serán los días:

Fechas	Actividad
Plazo hasta el 31-07-2020	Los delegados de cada zona recopilan antecedentes, sugerencias y propuestas de mejoras al contrato colectivo de parte de los socios.
14-08-20 y 21-08-20	Reuniones con integrantes de comisión prenegociadora para que cada uno realice la presentación de las propuestas recopiladas.
11-09-20 y 25-09-20	Integrantes de comisión prenegociadora realizan defensa de propuestas entregadas, aportando argumentos del por qué deben ser incorporadas o mejoradas en contrato colectivo.
09-10-20	Elección y conformación definitiva de la comisión negociadora (3 representantes elegidos entre los integrantes de la comisión prenegociadora).
23-10-20	Elaboración/redacción proyecto contrato colectivo. En esta oportunidad se entrega información de planilla sueldos, beneficios y valores del contrato.
06-11-20	Redacción final del proyecto contrato colectivo
11-11-20	Presentación a la empresa y a la Inspección del Trabajo del proyecto contrato colectivo

Se indica que en la mesa negociadora participan solo integrantes del sindicato, quienes actúan como asesores, porque así se da más transparencia y se eligen de diferentes áreas para que vayan conociendo como se trabaja, lo que no quita que se tengan abogados que nos apoyan en la revisión del documento o bien cuando existen objeciones de legalidad al proyecto.

Socio consulta quien elige define la comisión negociadora. Esta comisión final es elegida por la directiva, tomando en consideración la disponibilidad de la persona y como se ha desenvuelto en las reuniones previas, considerando su desempeño y como argumenta. La estrategia para esta oportunidad es llevar un representante de transmisión, uno de la zona sur y otro del complejo Aconcagua, para que cada sector/área se vea representado.

Se manifiesta que al trabajar con esta comisión la confidencialidad es fundamental, porque conocerán valores de sueldo y beneficios que reciben los socios y estos son datos sensibles.

Afiliado consulta por la negociación de CH Carena. Esta se postergó, pero presentó su proyecto y al parecer se cruzará con la negociación del Sindicato 1 (Talca) la cual debe ser presentada a más tardar el 15-7-20, porque su convenio vence el 31-8-20.

Varios socios consultan por el plazo para cambio del sindicato 1. Se indica que la fecha límite es entre el 05 o 07 de julio 2020, es decir antes que ese sindicato presente su proyecto a la empresa y los incluya en el listado de negociación, amarrándolos por la vigencia del convenio y aunque se cambien después de sindicato recibirán los beneficios del convenio con el cual negociaron hasta que éste expire. Al cambiarse no pierden beneficios porque nuestra entidad tiene "la extensión de beneficios", lo que significa que una vez que expire el convenio del Sindicato 1 inmediatamente comienzan a percibir los beneficios del sindicato 2.

Participante consulta respecto a los plazos y a la forma en que el gobierno ha dado argumentos para que las negociaciones no se realicen. Se indica que hay plazos que se deben cumplir, pero a nosotros no nos conviene aplazarla, porque la fecha de negociación que tenemos es bastante buena en cuanto a la presión que podríamos ejercer por una eventual huelga, respetando las fechas legales, ya que en esa fecha se vienen los deshielos y la generación de las hidroeléctricas es alta además con las últimas nieves y lluvias se puede pensar que será un año bueno en cuanto a la producción y a la empresa no le conviene estar parada dejando de ganar. Nuestra negociación no depende de los otros sindicatos de la empresa.

Adherente consulta por los años de negociación, si son máximo 3, por ende, podemos ir de 1 a 3 años, a cuanto haremos nuestra negociación. Generalmente se hace al plazo mínimo, para así obtener un adicional si se negocia el periodo máximo.

Socio consulta, si no hay interesados de operaciones para la comisión negociadora, se puede tener a dos representantes de la brigada o asistentes. Se podría dar, pero la idea es tener un representante de esa área porque tienen otras necesidades. Sin embargo, se hará un último intento pidiéndole a un operador hacer de cabecilla para enviar los correos (así como se hizo en el sur por José Arias) El primer correo solicitando interesados en participar y el segundo para efectuar la votación; y finalmente se elige al que tenga la mayor cantidad de votos. Si no se tiene este representante, se trabajará con aquellos que ya fueron elegidos y mencionados en esta reunión.

Afiliado consulta si ya está definido el representante de operaciones. No, al igual que el representante de administración/mantenimiento. Deben realizar una votación formal incluyendo a todos los que conforman esas áreas para que así emitan su opinión.

3. Reuniones con Gerencia/Comité de Emergencia Covid-19

La reunión con gerencia se efectuó el 01-06-20 y participó de ella también el Comité de emergencia Covid-19. Respecto a esta última se mantienen reuniones ca 15 días en las que participan todas las directivas sindicales de Colbun.

La presentación de gerencia en lo medular fue similar a la que mostró en Complejo Aconcagua la semana pasada, donde se indican las metas para el presente año, los hechos relevantes y resultados del año anterior, las medidas adoptadas por Colbun frente a la pandemia más lo particular de cada central/complejo. Pero lo más relevante de este encuentro fue que Tomas Keller nos transmitió que Colbun no ha estado pensado en una modificación estructural de la empresa ni en un ajuste de personal, dando así tranquilidad y estabilidad laboral a la gente durante todo lo que queda de este año, porque, aunque ha bajado la demanda de energía no se ha visto mayormente afectada en comparación con otras empresas. Además, después del estallido social se suma la llegada del Covid-19, hecho que hace que Colbun mantenga a toda su dotación de trabajadores, para así dar continuidad al servicio. También al acercarse a fin de año tenemos negociación y se vería mal que la compañía despidiera personal próximo a esta instancia, esto nos permite llegar a la negociación con la dotación de socios que tenemos, lo que no se veía tan claro a comienzos de este año producto de la contingencia social, porque se pensaba que en marzo podrían haberse producido ajustes laborales.

Se aprovecho de mencionar lo que respecta a negociaciones, ya que se supo que la oferta a Carena era menor a lo que ellos solicitaron. Keller se desligó de ese tema, manifestando que Paula Martínez y el representante de cada Complejo debían verlo al momento de la negociación, también indicó que esperaba que las negociaciones se desarrollaran de acuerdo al espíritu y camaradería en que se han desarrollado hasta el momento considerando la realidad actual. No se pudo saber la visión que tendría la empresa para negociar, si éstas serían a la baja o se mantendrían, esto solo se verá al momento de negociar. Lo que se está realizando es abstraerse de la contingencia y preparar el proyecto de contrato colectivo de acuerdo a lo que nosotros queremos.

lograr y que debe ser algo mejor de lo que ya tenemos, porque los otros sindicatos concuerdan que nuestro contrato colectivo es el mejor de Colbun y nuestra idea es continuar manteniéndose arriba, obteniendo mejoras a lo que tenemos o incorporando nuevos puntos.

Se abordó el tema de la descarbonización, producto de que Enel adelanto considerablemente la fecha de cierre de sus centrales a carbón (Bocamina), ya que tenemos socios en Santa María y Los Pinos. Se nos indicó que Colbun mantendrá la fechas que se habían fijado con el gobierno (2030-2040), esperando que haya un subsidio o una compensación por el cierre de esas plantas, no se suma a lo efectuado por Enel, incluso no salieron comunicados respecto a ese tema para no generar conflictos con la comunidad. También se habló del Comité de Emergencia Covid-19, integrado por Paula Martínez y Daniel Gordon, y se reclamó que la información de los posibles contagios, la aplicación del protocolo y los correos enviados los trabajadores, en vez de dar tranquilidad han sido sesgados y provocaron mayor incertidumbre. Están conscientes de este mal manejo y una de las ideas que tienen pensada es que la persona que tenga covid o sea sospechosa de contagio, firme un documento que autorice a la empresa a dar a conocer o no su nombre. Se nos consultó como habíamos visto la percepción de las personas frente a los contagiados, si ha habido discriminación, ya que a la empresa le preocupa ese tema y la confiabilidad. Se les indico que lo que ha ocurrido es que las personas al saber de posibles contagios han tomado mayores resguardos para evitar la propagación del virus, pero se podrían tomar medidas adicionales al interior de la familia si se tuviera mayor información del contagiado y si se estuvo en contacto estrecho con él.

A la empresa le llama la atención que uno de los contagiados estaba en teletrabajo (personal de casa matriz), ya que se supone que al dar esa facilidad es para que no salgan de sus casas y no se expongan, por lo anterior nos solicitaron realizar un llamado a la responsabilidad individual, ya que la empresa está realizando una serie de medidas para resguardar nuestra salud al interior del trabajo, pero al parecer en el contexto familiar no se están replicando. Nos indican que en las centrales los contagiados a la fecha son un contratista de Nehuenco y un trabajador interno de bocamina de CH Carena. En el complejo Aconcagua la semana pasada se produjo un contagio en personal contratista de guardias, afortunadamente no existen contagios en el personal propio de planta. También están viendo implementar una aplicación parecida a la del gobierno que monitorea el distanciamiento social a través del celular; de nuestra parte se les indico no estar de acuerdo porque es una forma de controlar a la gente, porque significaría un seguimiento del lugar en que estaría el trabajador, aunque dirigentes del Sindicato 1 indicaron que podría realizarse de forma voluntaria, pero se descartó por no cumplir el propósito.

La semana pasada se tuvo videollamada con Mauricio Orellana (subgerente complejo Aconcagua) respecto a la información de posibles contagios y se acordó que nos entregarían mayores datos cuando ocurran estos eventos, por supuesto guardando la confidencialidad si el trabajador no quiere darse a conocer.

Socio consulta respecto a la aplicación del protocolo covid-19, ya que se vio afectado por un posible contagio y su jefatura directa puso en duda esa situación. Este es un tema delicado, ya que el cuestionar si se estuvo en contacto estrecho con un contagiado puede traer consecuencias, aunque siempre hay personas que se aprovechan de estas instancias. Se sugiere, para evitar el cuestionamiento, avalarlo por un documento que acredite el contagio, porque solo decir que se estuvo en contacto estrecho para quedarse en la casa puede ser tomado como abuso. Lo que ha pasado es que un mal uso de ello ha llevado a que las jefaturas soliciten los respaldos, porque no es lo mismo decir que mi tío está contagiado a que se llegue con un documento que lo confirme y además que esa persona sea de contacto estrecho.

Afiliado indica que personalmente vivió esta situación y que su jefatura por precaución lo dejó con teletrabajo. Cada medida tomada depende del criterio de la jefatura para enfrentar este tema, porque algunos toman medidas inmediatas y otros esperan a tener los resultados para reaccionar, en todo caso Paula Martínez y Daniel Gordon están tratando de aunar criterios para tener una sola línea de cómo manejar los casos de sospechosos y confirmados de contagio.

Adherente indica que le llama la atención como se está definiendo a los contactos estrechos, porque personal externo lo maneja de forma distinta. Se indica que para el personal externo que labore para Colbun deberían ser medidas similares y que en el caso del último contagiado en el complejo Aconcagua se le consultó a Orellana si se habían tomado medidas adicionales aun cuando no estuvo en contacto con personal de la planta y había sido trasladado a su hogar. Se nos indicó que si se utiliza mascarilla y se guarda el distanciamiento social respectivo en los traslados no es considerado contacto estrecho, aunque el trayecto dure 2 horas o más. Se solicita a los participantes que si encuentran que las medidas de Colbun son exageradas o escasas nos lo hagan saber ya que cada 15 días se tienen reuniones y es la instancia para levantar mejoras al respecto.

Participante consulta por rumor de implementar un hotel para confinar a personal de operaciones por 2 meses. Se indica que no se tiene información al respecto y no ha sido mencionado por el comité de emergencia de forma oficial.

4. Ingreso nuevos socios: José Bravo especialista en control Complejo Colbun, Roberto Padilla que pertenece a Transmisión centro-sur y Segundo Almendras de Operaciones complejo Bío-Bío. Todos vienen del Sindicato 1. Juan Atan aporta que ya somos 162 socios.

5. Varios

- 5.1. Como se ha mencionado en reuniones anteriores hay una situación particular con los finiquitos por renuncia voluntaria, ya que por contrato colectivo dan derecho a indemnización. Existen 2 casos, en el primero le correspondía una indemnización por años de servicio al 0,7, pero la empresa le estaba pagando como una salida mejorada y descontando lo aportado por seguro de cesantía (AFC). Se le hizo ver a la compañía que ese descuento no correspondía ya que existe por parte de la DT jurisprudencia al respecto, indicándonos que como estaban pagando con un factor mayor y como lo menciona un dictamen de la Superintendencia de Pensiones le descontaría el aporte al AFC. No se continuó insistiendo, porque al aplicar lo del contrato colectivo el socio se llevaba menos dinero. El otro caso es el de José González ayudante de operaciones del Complejo Aconcagua cuya renuncia fue en abril-20, nosotros le pedimos su cálculo de finiquito para una revisión, porque esos cálculos solo se nos informan cuando son despidos masivos, todos los demás la empresa los trata directamente con el trabajador. Al revisarlo nos dimos cuenta que existían 2 diferencias grandes, el descuento del Seguro de Cesantía (AFC) y que no le habían considerado todos los ingresos que conforman su remuneración mensual para el cálculo, como por ejemplo bono asignación de viático, bono zona o asignación de turno, entre otros. Como está establecido en nuestro contrato colectivo el pago de la indemnización es por renta bruta, es decir, todo aquello que el trabajador perciba regularmente como sueldo, exceptuando horas extras, por ejemplo si se tiene el pago de la beca

universitaria ésta debe ser considerada dentro del finiquito; para el caso del personal del Complejo Aconcagua que tienen la asignación por movilización escolar también debe ser contemplada, al igual que la colación porque es estable y ésta debe ser considerada parte del sueldo. En este caso particular no estaban considerando la beca universitaria ni la asignación por movilización escolar. Se le hizo notar a la empresa esto más el descuento del AFC, la que tiene como antecedente lo que indica la Superintendencia de Pensiones, aunque la Dirección del trabajo no lo avala y por ley este descuento solo puede ser descontado cuando el trabajador es despedido por Artículo 161 del Código del Trabajo, en lo anterior nos afirmamos para no dar pie a interpretaciones. Colbun lo consultó con sus abogados por lo que no se le descontó el AFC y le incluyeron los estipendios no considerados, lo cual da una diferencia entre el cálculo inicial y lo que recibirá por nuestra gestión es de \$10.000.000.- más. Juan Atan aporta que son \$11.840.000.- por eso es importante la revisión de esos cálculos por parte nuestra, porque muchas veces el trabajador firma lo que la empresa le envía y deja de percibir dineros que le corresponderían. Se menciona que la directiva esta para realizar estas gestiones si existen pagos que no se han efectuado, se recuerda releer el contrato colectivo por si existen puntos que puedan estar realizando y que no se los estén pagando, tales como horas al llamado, viáticos de cena el cual se paga si trabaja más allá de las 22 horas y no le dan cena, si lo llaman después de la hora de trabajo y si van de vuelta a la casa y debe retornar a trabajar son horas al llamado. La idea es que consulten y pregunten y no se queden con la respuesta de la jefatura, ya que ellos no lo manejan del todo y generalmente lo interpretan, porque se dio el caso en el Complejo Aconcagua con el viatico de cena para personal administrativo/mantenimiento que en el contrato colectivo no aparece el horario, pero por historia es después de las 22 horas lo que significa que es tácito.

Socio consulta cuanto tiempo tiene el trabajador que se retira o es despedido para firmar el finiquito. La empresa tiene 15 días hábiles para el pago del finiquito y este plazo no ha sido modificado. Si es despedido, al momento de la firma del finiquito el trabajador puede efectuar la reserva de derecho por cualquiera de las cláusulas del documento, lo engorroso es que la empresa no paga el finiquito dentro de ese periodo si la persona hace esta reserva, y se aprovecha de la necesidad del trabajador para presionar por la firma, porque el trabajador requiere el dinero. Actualmente estamos buscando la fórmula para apoyar al socio en esta instancia porque desde el momento en que es despedido deja de ser representado por nosotros. Creemos que Colbun al considerarse una empresa grande no debería tener reparos si un trabajador efectúa una reserva de derecho, ya que durante la vigencia contractual se supone que respetó lo legal y no vulneró ningún derecho del trabajador. Sin embargo, existe una demanda por un ex trabajador de la DIP que fue despedido, que, al momento de hacer la reserva de derecho, la persona de Colbun rompió el documento no pagándole el finiquito, hecho acaecido a finales de diciembre 2019. A la fecha mantiene un juicio por el no pago del finiquito y vulneración de derechos, afortunadamente tiene un colchón y puede trabajar en otros lugares, si la llega a ganar dejaría un precedente y nos serviría para un futuro y se mantiene contacto con esa persona para conocer como avanza su situación. Afiliado consulta, una vez recibido el finiquito cuanto tiempo tiene la persona para entregarlo firmado. El plazo sigue siendo los 15 días, y la empresa se atrasa para llegar cerca de la fecha límite y así presiona al trabajador en la firma. La empresa lo deja en la notaría por ese plazo y si el trabajador no se presenta, lo retira y lo deja en la Inspección del Trabajo con una nota indicando que el trabajador no se ha presentado en la notaría para su firmar. Nosotros no hemos tenido esta situación para conocer que se hace en esos casos.

Participante pregunta ¿si está firmado el finiquito, se tiene derecho a una revisión por parte del sindicato? Se indica que una vez firmado ya no es necesario revisarlo. Se aclara que existen dos instancias para un finiquito, la carta de aviso de termino de contrato, que es una toma de conocimiento que la empresa está poniendo fin a la relación laboral y por otro lado está el documento del finiquito en el cual se registran los monto a pagar y la cláusula de despido que a éste se le puede realizar la reserva de derecho. Una vez firmado el finiquito se termina la relación laboral y se acepta el pago y la pactado. Nosotros como entidad no podemos representar a esa persona.

- 5.2. Otra situación que se ha visto es el caso de traslado a otra central por concurso interno, de acuerdo a contrato colectivo la empresa cubre el pago de traslado/mudanza de todos los enseres y adicionalmente el traslado de la familia a la otra ubicación, son beneficios que no se utilizan tanto y se olvidan. Juan Atan indica que el trabajador en este caso debe enviar las cotizaciones de la mudanza y la empresa coordina toda la gestión. Se mencionan otros beneficios que no se utilizan habitualmente como por ejemplo el cobro por defunción de padre/madre que otros convenios no lo tienen. También está la ayuda por licencia médica mayor a 15 días con un máximo de 3 por una misma enfermedad, que es propia del sindicato.

- 5.3. Llego una propuesta de convenio con una clínica de salud en construcción en Quillota. Se está revisando y trae valores preferenciales en los aranceles para nuestros socios. Es viable porque podría significar más rapidez para los socios que viven en ese sector.

- 5.4. Se está revisando un convenio con taller mecánico en la zona de Los Andes, el cual podría dar algunos descuentos para la mantención de vehículos particulares. Años atrás hubo convenio con ser repartidor de gas y con un servicentro.

Socio pregunta si existen algún convenio donde laven autos en Los Andes. No se sabe si en este mismo taller mecánico se lavaran autos, se realizarán las consultas.

Afiliado consulta que pasa si un socio es despedido y debe en un convenio. En aquellos casos se les descuenta el valor del fondo de retiro que tenemos por sindicato. Si la deuda es con cooperativas (local y coopeuch) se le informan del retiro y se sacan de la planilla y luego ellos se contactan directamente con la persona para gestionar como se cancelará la deuda en adelante. Adicionalmente se solicita al convenio en que el socio paga directamente (Librería Paréntesis) informar regularmente si existen socios que adeuden para así efectuar los descuentos por planilla. El otro convenio con Tienda Bonis no sabemos si alguien lo ha utilizado después que cambiaron las condiciones ya que era más conveniente cancelar con una tarjeta de crédito.

Participantes consultan si se tiene pensado establecer algunos convenios en las ciudades de Los Ángeles o Concepción, ahora que creció más la cantidad de gente en esos lugares. Se manifiesta que si tienen datos de posibles convenios en esa zona nos los hagan saber para tomar conocimiento y contactarlos, estos podrían ser con clínicas, librerías, gimnasios, entre otros. Un convenio transversal es el convenio con Coopeuch que por ser socio de este sindicato los préstamos tienen una tasa de interés preferencial.

- 5.5. Adherente consulta por seguro de vida corporativo que se mantiene y que vence ahora en julio. Si habrá algún cambio en las prestaciones o agregar alguna enfermedad como el Covid. Se renueva automáticamente, no lo negociamos nosotros, se ha tratado de participar en la negociación, pero a la fecha no se ha podido acceder. Quizás dentro de la negociación se podría solicitar tener injerencia. Colbun negocia las dos pólizas, la nuestra y la de bienestar, y ahí existe otra diferencia con los otros convenios, porque, aunque las coberturas en salud son muy similares nosotros no tenemos el deducible de 2 o 3 UF, también en lo dental el copago es de un 10% a diferencia del 40% de los otros.

- 5.6. Socio indica cómo se podría acceder a la comisión que negocia el seguro de la salud. Como se manifiesta anteriormente se ha solicitado a la empresa participar, pero a la fecha no nos han incluido. Se espera incluirlo en la negociación y como una persona de bienestar participa deberíamos también acceder como seguimos aumentando la cantidad de socios.
- 5.7. Coderecu está viendo la posibilidad de organizar un campeonato virtual (damas, ajedrez y nintendo futbol) para que puedan participar socios e hijos, cuyas fechas se informarán por correo electrónico. Esta comisión de deportes, recreación y cultura es propia del Complejo Aconcagua ya que por Contrato colectivo se tiene un aporte para estas actividades, en las otras centrales se paga \$15.000 por socio para gastos deportivos los cuales deben ser rendidos. Socio manifiesta que en la red existen varios campeonatos virtuales a los que se pueden acceder. Se indica a la comisión ponerse en contacto para coordinarse entre ellos. También se indica que se comprarán otras máquinas de ejercicios para el gimnasio en Los Quilos y que actualmente se está utilizando en forma restrictiva, 2 o 1 persona a la vez.


MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE


JUAN ATAN G.
TESORERO


NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA

