

REUNION ORDINARIA MES DE AGOSTO 2020

Citaciones: Día 29 de agosto 2020, de 15:10 a 16:45 y de 19:12 a 20:04 horas

TABLA:

1. Acta reunión anterior.
2. Status negociaciones Carena y Colbun Talca
3. Covid-19
4. Convenio Clínica Quillota
5. Ingreso nuevos socios
6. Varios.

ASISTENTES:

1. Marilyn Alfaro	2. Miguel Alfaro	3. Segundo Almendras	4. Jorge Álvarez
5. Javier Arancibia	6. José Arias	7. Edison Astorga	8. Víctor Barahona
9. Alex Barrera	10. Jorge Barrios	11. José Bravo	12. Luis Burgos
13. Cesar Burgos	14. Armando Burgos	15. Edith Cabezas	16. Francisco Camus
17. Carlos Cantillana	18. Marcelo Carquín	19. César Carrasco	20. Mario Carvajal
21. Lorena Casanova	22. Ruth Castillo	23. Álvaro Castro	24. Jorge Cataldo
25. Freddy Celedón	26. Sergio Cerda	27. Luis Cerro	28. Anuhar Contador
29. Marcos Contreras	30. Manuel Coronado	31. Julio Cortez	32. Marcelo Espinoza
33. Natalia Espinoza	34. José Faúndez	35. Joan Fernández	36. Álvaro Ferrada
37. Alexis Fica	38. Rodrigo Figueroa	39. Carlos Fuentes	40. Rubén Galdames
41. Carlos García	42. Misael Garrido	43. Alex Gatica	44. Juan González
45. Ricardo González	46. Miguel González	47. Andrés Greene	48. Iván Gutiérrez
49. Exequiel Guzmán	50. Claudia Guzmán	51. Daniel Herrera	52. Mario Herrera
53. Guillermo Jara	54. Jorge Jaramillo	55. Jonathan Lara	56. Esteban Lazo
57. Juan León	58. Abel León	59. Eduardo Lepé	60. Iván López
61. Felipe Macaya	62. Sadrac Maldonado	63. Fabian Matamala	64. Juan Medina
65. Marcos Medina	66. Milton Molina	67. Luis Mora	68. Erwin Moreira
69. Patricio Moscoso	70. Gabriel Muñoz	71. Cristian Murillo	72. Jaime Nieto
73. Sergio Núñez	74. Gino Oppiger	75. Roberto Padilla	76. Juan Pino
77. Ignacio Pizarro	78. Erwin Poblete	79. Alfredo Ponce	80. Manuel Ramírez
81. Luis Reyes	82. Javier Riffó	83. Nicol Ríos	84. Richard Riquelme
85. Segundo Riquelme	86. José Rivas	87. Mario Riveros	88. Nicolas Roa
89. Mauricio Rocco	90. José Rojas	91. Carlos Romero	92. Alexis Saavedra
93. Gonzalo Saavedra	94. José Salamanca	95. Fabian Salas	96. José Saldívar
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. Franco Torres	107. Cristian Ulloa	108. Jaime Urrea
109. Claudio Urtubia	110. Anita Urtubia	111. Juan Valdebenito	112. Nelson Valdés
113. Jorge Valenzuela	114. Héctor Veas	115. Gonzalo Vergara	116. Iván Villagrán
117. Julio Villaman	118. Marco Villarroel	119. German Villegas	120. Ricardo Wallffiguer
121. Alex Yarur	122. José Zamora	123. Ramiro Zapata	124. Mario Zbinden
125. Mario Zuñiga	126. Ederli Zuñiga	127. Miguel Lazcano	128. Juan Atan
129. Nélida Espinoza			

1. Se indica que acta reunión de julio-20 se envió junto con la citación a esta reunión, la cual a la fecha no ha tenido objeciones, por lo que se da por aprobada.

2. Status negociaciones Carena y Colbun Talca

El sindicato 4 de Colbun (Carena) hoy votó la huelga ya que no llegaron a acuerdo con la empresa y no aceptaron la última oferta. Del sindicato 1 (Talca) no se tiene información de cómo les ha ido en la negociación, aunque se sabe que no les están ofreciendo muchas cosas, incluso en vez de contrato colectivo presentaron un convenio colectivo con lo cual pierden el derecho a huelga. La última oferta que presentó la empresa a Carena y que fue lo que votaron fue el piso de la negociación anterior, y las conversaciones previas que mantuvieron no quedaron en nada, no hay incremento en nada. Si en estos días hay mediación, si es que se solicitan los buenos oficios los que pueden ser pedidos por el sindicato o la empresa, la huelga se hará efectiva en 3 días más. Desde ya se les ha manifestado el apoyo a los afiliados y a los dirigentes. Se solicita masificar esta información ya que la única presión que tiene Carena es hacer propaganda por redes sociales.

Socio consulta cómo esta situación nos puede afectar en la negociación. Como precedente se indica que es la primera vez que se realiza una huelga en Colbun. Como se ha comentado en reuniones anteriores nosotros nos vamos a desmarcar de las negociaciones de los otros sindicatos ya que nuestra negociación no va amarrada a ellos, lo que se ha utilizado son los beneficios que tienen o han obtenido estos como materia de negociación.

La huelga de Carena es un llamado de atención para Colbun, porque lo que solicitan no es nada extraordinario.

El resultado de la votación fue que, de los 23 socios, 22 votaron la huelga y 1 voto en blanco.

En septiembre viene la negociación del sindicato 3 (Nehuenco) y su postura es llegar a una huelga si no se logran acuerdos en la mesa de negociación. Al parecer es el año de las huelgas, porque la respuesta de la empresa a los petitorios ha sido negativa, a

la primera reunión se llega con el piso. No es una negociación si no se ofrece nada para sentarse a negociar partiendo de cero esperando que bajemos nuestras aspiraciones para llegar a negociar.

Socio indica que, por la naturaleza de las negociaciones, al parecer es primera vez que se vota huelga y al ser así hay que tomar resguardos.

Afiliado consulta si existe algún plan para enfrentar una posible huelga. Se manifiesta que se están viendo algunas alternativas de qué hacer si se da esta situación, ya que se debe estar preparado por si se llega a dar la huelga. Se recuerda que en huelga se suspenden todos los beneficios y si se hace efectiva los días no trabajados no son remunerados y si se extiende hay una perdida monetaria para el trabajador. Se han barajado algunas ideas que pueden tomarse para sostener esta situación, porque como sindicato no tenemos muchos recursos para mantener a los trabajadores si se llegase a dar por ejemplo una huelga por 15 días. Se han mantenido conversaciones con entidades bancarias, para que se llegue a facilitar un monto de dinero para aguantar la huelga y después contra el pago del bono devolver ese préstamo, esta situación se dio años atrás en un sindicato del norte. Porque hacer una huelga y luego aceptar como última oferta de la empresa el piso no tiene ningún sentido sería como un saludo a la bandera. Hay que ser responsables al definir realizar una huelga, se recomienda si les queda algo del retiro del 10% dejarlo para fin de año y así disponerse para ello, ya que si el socio llega a esa fecha con una carga económica grande puede afectar la negociación porque hacen presión para aceptar lo que ofrece la empresa y se negocie a la baja, obteniendo menos beneficios de los considerados.

Para que se hagan una idea, la empresa ha ofrecido como última oferta un Bono cierre negociaciones de \$2.400.000.- que ha sido lo más alto, lo que significa un incremento muy bajo respecto a las últimas negociaciones hechas por sindicatos. Se han mejorado 2 o 3 puntos, al sindicato 1 le subían de 6 a 10 UF la asignación por matrícula, pero Carena no tiene esto, reajuste de 2,5 real del sueldo, a aquellos que tienen la mochila se les incorporará a sueldo y gratificación, de estos van quedando 4 personas, mantener en 1,3 por remuneración el retiro anticipado por jubilación.

La empresa viene muy resguardada, no se sabe a qué apuesta, la postura es más difícil de lo que ha sido años anteriores, ya que han utilizado el estallido social y el covid-19 como excusa para no incrementar los beneficios, pese a que estas situaciones no ha repercutido mayormente en las finanzas de la empresa, lo que hubo es una disminución del 3 o 4% en las ganancias, pero no tienen perdidas.

Nuestra negociación comenzó el 01-01-2017, y estos años -2017, 2018 y 2019- han sido buenos para Colbún, no porque en un año han disminuido sus ganancias en un 3%, nosotros debemos bajar nuestras pretensiones. Con la pre-comisión se está trabajando, ya se han realizado 2 reuniones. En un principio el cronograma presentado en junio se indicaba reuniones cada 15 días, pero se definió en conjunto con los delegados trabajar todos los jueves porque el avance es lento. En la primera reunión cada representante presentó lo que traía como sugerencias y aportes; desde la segunda se está trabajando directamente con el contrato colectivo vigente, revisando cada punto, analizándolos, agregando los nuevos beneficios y mejorando otros.

Adherente aporta que Colbún registró un EBITDA de US\$327,6 millones en el primer semestre año 2020, un 2% menor que en el mismo periodo de 2019, además en este mismo periodo el directorio de la compañía aprobó la construcción de los proyectos solares Diego de Almagro I y II (220 MW) en la región de Atacama y el proyecto solar Machicura (9 MW) en la región del Maule. El inicio de la construcción de ambos proyectos se estima para el tercer trimestre del 2020 y el comienzo de las operaciones para el primer trimestre de 2021 en el caso de Machicura y el primer trimestre de 2020 en Diego de Almagro Sur.

Esta negociación no va a ser fácil, porque si la empresa no quiso mejorar los beneficios de Carena que cuenta con 25 socios, que nos espera a nosotros que somos el sindicato más numeroso. Lo que nos fijará un precedente será lo que haga el sindicato 3, ya que no es tanto la cantidad de socios que tenga un sindicato sino lo que representen dentro de la compañía, porque Nehuenco genera 800 megas, abastecen de energía en la noche cuando las solares no generan, mantienen contratos de gas que tienen que pagar, aunque no lo ocupen por lo que no les conviene no generar, los servicios mínimos de esta central son con unidad detenida. Esta negociación marcará como se vendrá para nosotros.

Actualmente tenemos socios de varias centrales de la compañía, del Complejo Aconcagua todo el personal desde la línea de supervisión hacia abajo, en Complejo Bío-Bío de Rucue y Angostura tenemos gran parte de los trabajadores que allí laboran, adicionalmente ahora se sumará Canutillo, porque ellos enviaron una carta a la empresa en la que desistieron negociar como mesa este año, y se afiliaran a mediados de octubre una vez que expire el convenio que tienen vigente, porque de esta forma mantienen los beneficios pasándolos a su contrato individual, esta estrategia es para que cueste menos negociar esos puntos específicos (bono permanencia Central Canutillo), incluso existe jurisprudencia que indica que no se pierden los beneficios que forman parte de un contrato individual si se adhiere a un contrato colectivo, siempre y cuando no exista duplicidad. Si bien son 10 trabajadores los que se afiliaran de un total de 12, esta central genera una importante cantidad de mega Watts y por lo que sabemos se usa en algunas ocasiones para regular el precio en el sur. Es una central que marca el entorno de Colbún. Se recuerda que los servicios mínimos de las centrales hidráulica son con unidades detenidas.

Solo no están afiliados a nuestro sindicato las personas del complejo Talca, pero creemos que esto cambiará dependiendo del resultado de nuestra negociación a finales del año.

Socio también indica que los otros socios son los que pertenecen al área de transmisión.

Afiliado aporta que, como preparación del sindicato, se podría analizar que los socios aporten con 1 día de sueldo, descontado en dos cuotas.

Adherente consulta si como directiva se tienen los puntos claros para pensar en ir a huelga. Se está elaborando el contrato colectivo y una vez terminado se hace un balance, de ello se toman 5 puntos que serán los principales y que, si o si se deben obtener o crecer, aunque sin dejar de lado las mejoras de los otros puntos.

Socio pregunta si los puntos a negociar ya están definidos, y si no es así, se puede sugerir alguno por interno. Se indica si tiene algo que aportar que se lo haga saber a Anuar Contador, quien es el representante de su área.

3. Despues de casi 1 mes de inactividad se realizó reunión del comité emergencia Covid con Paula Martínez y Daniel Gordon. Se indica que no se ha enviado una contra respuesta a lo planteado por las situaciones particulares que se dieron en el Complejo Aconcagua y S/E Tórtolas respecto al personal del grupo de riesgo que estuvo trabajando y al descuento de vacaciones. Se manifestó nuevamente en esta reunión nuestro descontento por el manejo que ha realizado Colbún frente a estas situaciones, ya que privilegia el negocio que la salud del trabajador. Porque la persona en situación de riesgo que tuvo que trabajar, cuando toma vacaciones o cuando estuvo con licencia médica por más de 3 meses los trabajos no se detuvieron y nos parece extraño que

justo en esta oportunidad debía estar porque no había nadie que pudiera hacerlos. Respecto a la otra situación, la rebaja de vacaciones, no estaban al tanto de ello porque no existe una orden de la empresa, pero revisarán el tema.

También se habló de volver a recuperar la "normalidad". En Complejo Aconcagua personal mantenimiento ya no está haciendo teletrabajo en forma permanente, solo casos de manera esporádica; del área de operaciones quedan algunos trabajadores que lo están realizando.

Afiliado manifiesta que con la gerencia de transmisión no han tenido este problema de volver ya a trabajar, que les nos han pedido no volver aún.

Paula Martínez indicó que se les pagara a aquellas personas que continúan con teletrabajo y que firmaron el anexo de contrato, el viático más una asignación de locomoción, esto último vendría a paliar el gasto por consumo de internet, luz y agua, aunque se corroborará esta información porque falta definir el monto de esta asignación y la fecha comienzo, aunque tienen visto el pago retroactivo de los meses de junio y julio.

Se recuerda que el teletrabajo es una extensión del trabajo en planta, pero en la casa, respetando el horario al que se está sujeto, por lo que no se puede salir a todos lados ni deben ausentarse sin autorización de la jefatura, ya que si sufren un accidente en esas salidas les puede costar el trabajo, además si son citados deben presentarse porque para efectos legales están trabajando. Respecto al Covid-19 no hay nada nuevo, muestran los mismos gráficos que se publican en intranet, las medidas que se mantienen son la toma de temperatura, la disminución de personas en los furgones, entre otras. Se sugirió tomar la temperatura a la salida del trabajo para conocer si se había contagiado en el trabajo, pero ésta no fue implementada. Se va cumpliendo con lo mínimo, creemos que solo cambiará esta percepción si es que existe un brote en alguna central lo que demostraría que las medidas son insuficientes. Se recomienda continuar con el autocuidado, como es el uso de mascarilla y lavado continuo de manos.

También se planteó que se veía un relajo en la aplicación de las medidas, producto del aumento de los colaboradores eventuales por las mantenciones, ya que antes cuando llegaba personal de afuera, había una sala destinada a recibir solo al jefe de faena, pero actualmente se está recibiendo a todo el personal en maestranza.

Adherente aporta que en algunas empresas tienen implementado la toma del PCR.

También se indica que, en la encuesta de clima laboral, también vienen incorporadas algunas preguntas referentes a la situación de la pandemia y como la empresa ha manejado la situación.

4. Convenio Clínica Quillota. Se está a la espera de la documentación para realizar la formalización del acuerdo de prestaciones. Principalmente son descuentos, facilidades de pago y/o valores preferenciales por ser parte del convenio. Esta clínica está en construcción en Quillota, tendrá profesionales de Santiago en las diferentes especialidades, también van a tener camas UTI. Es una buena alternativa para los socios de la región de Valparaíso ya que queda cerca, además no representa ningún gasto para el trabajador o el sindicato, ya que solo si utiliza el servicio debe cancelar, lo cual se hace efectivo con la firma de un pagaré antes del uso para asegurar los dineros involucrados. Otra situación que nos parece interesante es que, si el socio no tiene los montos del copago para pagarle a la clínica, estos le hacen un préstamo que va de acuerdo con la renta del trabajador pactado hasta en 12 cuotas con un interés bajísimo de alrededor del 10% anual.

5. Ingreso nueva socia Claudia Guzman Villagra, supervisora MA&SSO Complejo Aconcagua. Legalmente no existen impedimentos de ingreso o para objetar su afiliación. Es la primera socia supervisora. También en esta línea hay una consulta de una persona del sur -sujeta a artículo 22- que desea incorporarse, el cual no está conforme como lo está tratando la empresa. Ya que si busca al sindicato es que siente que la empresa no lo valora o que su jefatura no lo respalda o no lo tienen bien considerado, como fue el caso de Roberto Silva de DIP que fue desvinculado a finales del año pasado y que mantiene una demanda, al igual que Lorena Alvarado supervisora MASSO de Canutillo que también demandó a Colbún. Estas situaciones más la huelga de Carena demuestran que Colbún ya no es la gran empresa que cuida a sus trabajadores, porque tener demandas por vulneración de derechos o tutela laboral significa que algo está cambiando en la dirección, ya que estas situaciones no se daban antes en la empresa.

Con esto aumentan a 166 socios más las 10 personas que ingresarán de Canutillo, significará que se llegará con casi 180 adherentes a la negociación. Somos el sindicato más grande de la compañía porque Nehuenco y Talca tienen 90 socios, Carena tiene 25 y Santa María 75. La idea es continuar creciendo para obtener mejores beneficios. Pensamos que lo ideal es que en algún momento nos juntemos todos los sindicatos de Colbún ya sea como federación o como un solo sindicato, que sería lo mejor. La meta es llegar a los 250 socios para tener 5 directores sindicales, para incorporar un representante de la gente del sur y transmisión en forma permanente.

6. Varios

6.1. Socio consulta en qué momento los socios que venían del sindicato 1 deben renunciar al servicio de bienestar de Colbún o el traspaso es automático. Esto es a contar del 01-09-20 una vez que expire el convenio del Sindicato 1 independiente del cierre de negociaciones de este sindicato. Deben enviar un mail a Alejandra Guzmán indicando su renuncia, para que los cambie de póliza de seguro.

Afiliado consulta si el seguro de salud se hace efectivo a contar del 01 de septiembre. No se sabe si el seguro complementario es tan automático con el cambio, pero nunca se está descubierto, es decir, todos los gastos realizados hasta el 31-08-2020 quedan cubiertos por la póliza que mantiene bienestar y aquellos gastos que se realicen desde el 01-09-2020 los cubren el seguro complementario nuestro.

Adherente también consulta por el tema del deducible. Se indica que desde el 01-09-2020 no rige el deducible.

6.2. Socio consulta si a las personas que estén con descanso y asistan a capacitación vía temas, se le debe aplicar la misma devolución del día. Se manifiesta que hay que diferenciar si es citación o invitación, si es obligatoria o voluntaria, aun cuando se sabe que las voluntarias no existen a pesar de que son invitaciones. No se había dado el tema de la capacitación de manera virtual, pero debería aplicarse la norma de la devolución del día, ya que, si esta capacitación dura mínimo 4 o 6 horas es lo mismo estar en tu casa atento al computador o estar sentado en una sala, adicionalmente tienen evaluaciones. En el contrato colectivo no se indica como se efectuará la capacitación, solo se indica que la devolución es por la citación a capacitación. Si tuvieran problemas u objeciones nos avisan para hacer el reclamo correspondiente.

- 6.3. Se está viendo la posibilidad de forma una empresa o sociedad por medio del sindicato, formar una empresa SPA (sociedad por acciones). Se está revisando lo legal, para conocer como nos podría afectar o como organizarnos. Esto podría facilitar las inversiones, como compra de acciones. Se ve como un buen negocio ya sea de manera individual o grupal, lo que generaría dineros extras para el trabajador o para el mismo sindicato, recordando que para invertir se habla de \$1.000.000 hacia arriba. Rentaría más que un APV o cuenta 2 en la AFP. Cuando se tenga claridad sobre el tema se enviará la propuesta por si alguien quiere invertir.
- 6.4. Encuesta Great Place to World. Llega en buena fecha, porque nos sirve porque de alguna manera se puede presionar a la empresa, ya que le importan bastante los resultados que obtengan en ella. Se mantuvo una reunión con Carolina Hanter, representante de esa empresa encargada de analizar los resultados de la encuesta, para conocer cómo se realiza la medición y se llegan a los resultados. Ya que nos llamó la atención el resultado de la encuesta pasada donde se obtuvieron 100% en algunos puntos del área mantenimiento del Complejo Aconcagua siendo que se sabía que algunos trabajadores no habían votado con nota la máxima (5). Se indica que al evaluar desde 4 hacia arriba se evalúa con un 100%, porque es una encuesta de percepción, significando que esta todo bien y que la empresa no tiene nada que mejorar. Se recomienda que esta evaluación sea un poco más estricta, considerando que hay aspectos que pueden ser mejorados, como es el caso de remuneraciones, comunicación desde la supervisión, entre otros. Porque cuando la jefatura nos evalúa nos pone como tope el 80%, porque eso está bien, salvo algunas excepciones que son mayores. A la empresa también hay que hacerle sentir que no se está totalmente bien, por dar ejemplos: en Covid-19 que la salud del trabajador no es lo más importante, que administrativamente solo es la jefatura quien define quien realiza teletrabajo o le descuentan vacaciones; lo mismo que la negociación, la empresa no están llegando con una propuesta atractiva, ya que lo que se busca en una negociación es el bienestar de los trabajadores, ya que así se logra un mejor desempeño. Las notas no se valorizan como tal ni tampoco representan un %, se transforman de acuerdo con la incidencia/inclinación de las notas que se obtienen, es decir, dependerá de la cantidad de personas que respondan las preguntas y la cantidad de veces que se repita la nota. Esto es complicado ya que se tiene errada la información porque el 5 no vale 100%, ni el 4 vale un 80%, ni el 3 vale 50%, ni el 2 un 25% y el 1 un 0%. Por ejemplo, si las respuestas de una pregunta X, son: tres respuestas con nota 4; una respuesta con nota 3 y otra con nota 2, la percepción siempre será buena porque mayormente se obtuvo la mejor nota, además la nota 3 se suma a lo mayoritario y la nota 2 pasa a ser nota 3, lo que significaría que del 100% tendría un 80%. Esto también se da al revés cuando mayoritariamente se obtienen notas 2 o 1, los valores altos se bajan. Cuando se tiene el global de respuestas de la encuesta se obtiene la inclinación, y es esta inclinación la que da el % que después la empresa muestra a los trabajadores. Hay dos preguntas claves que definirán la inclinación y éstas son: qué es lo único que destaca a tu empresa y que tiene que mejorar para que sea una gran empresa. También es importante que todos contesten todas las preguntas, porque así se tiene un resultado más real, no deben temer porque en Santiago no saben cómo voto la persona. Por ejemplo, si se da que 3 personas en la misma pregunta, uno vota con nota 5 y el otro con nota 1 y el tercero no vota, no es que se obtenga una media, sino que se anula ese resultado, lo que significa que no deja parámetro para mejorar. La mejor encuesta es aquella cuyos resultados son una línea vertical con desviaciones, ya que la empresa tiene cosas buenas, pero debe mejorar. La encuesta más mala es cuyos resultados son una línea horizontal, es decir una buena y una mala. Nuestra llamada le mostró que hay un problema de raíz y que indica que la empresa está fallando en algún ámbito. Se le dio el historial de la empresa y lo que estaba ocurriendo a los otros sindicatos (huelga Carena), también se le indicó que existe una diferencia de 3 o 4 peldaños más abajo en los beneficios y rentas respecto a las otras empresas del rubro, siendo esta la problemática de fondo, ya que se han mejorado el trato y la relación con las jefaturas. El resultado de la encuesta pasa a segundo plano cuando ésta es buena, porque hemos sido capaces de cambiar algunas las cosas y que el great place to world ha ayudado a mejorar el clima laboral. Nosotros rara vez hemos dado una indicación, pero por esta oportunidad se sugiere que como máximo votemos hasta el 4, no premiemos a la empresa con el 5, para dar una señal, ya que en las evaluaciones individuales no se llega al 100 menos al 120 porque la empresa las limita, además que es una encuesta anónima y es nuestra percepción de como vemos a la empresa, para saber si el resultado de esta encuesta repercute o genera cambios. Aquellos casos que estén mal evaluarlos como tal. El cambio se ha visto desde que llegó Tomás Keller a la gerencia, porque la forma de relacionarse que traía Colbún con los sindicatos ya no es la misma actitud de hace 8 o 9 años atrás. Esta conversación se replicará con los sindicatos afines a nosotros dentro de Colbún, porque generalmente hay uno que sabemos que no lo hará, para poder funcionar como trabajadores cohesionados, y demostrar a la empresa que si nos unimos podemos hacerle presión para que mejoren cosas y manifestarles que no son la gran empresa como ellos creen estar. Ya que si se evalúa con 100 significa que la empresa está bien y no hay nada que mejorar. Se indica que cuando la percepción es un indicador alto (desde un 75 hacia arriba), la empresa no hace nada por mejorar, eso si hacen los descargo porque ellos quieren estar sobre un 90. Aún si se dan indicadores 3 esto es bueno, aunque les incomoda cuando las bandas son marcadas, destacar lo bueno y castigar lo malo. Se recuerda que al momento de negociar la empresa utiliza estos resultados, ya que al momento de solicitar aumentos de sueldos o beneficios exponen que los trabajadores están conformes con lo que reciben y si realizan estas mejoras van a tener que reducir personal o que podrían irse a la quiebra, y con esto realizan una presión o un chantaje emocional. Si los resultados de esta encuesta son malos, servirían para ponerlos en la mesa de negociación y demostrar que estamos disconformes, utilizarlos de herramienta, también son una forma de apoyar a los compañeros de Carena, porque expondríamos que Colbún no es una gran empresa. Utilizarlos como la empresa los usa cuando solicitamos mejoras, donde nos indican que los trabajadores están conforme con todo (sueldos, beneficios, jefaturas, entre otros) ya que así lo demuestran los resultados de la encuesta. Socio manifiesta que es muy buena indicación, que ya es hora de unirnos por un bien común. Se recuerda contestar esta encuesta que estará abierta hasta el 2 de septiembre.

Afiliado consulta si se puede volver a contestar esta encuesta. Se indica que no se sabe, pero tendría que volver a entrar y ver si se puede modificar.

6.5. Ropa. La empresa no tocó este punto en la negociación con Carena, porque manifestó que como se tuvo una reunión con todos los sindicatos anteriormente y en esa se definió que para el próximo año se compraría la misma cantidad que estaban entregando, no tenían nada que negociar. Para que pudieran negociar de mejor manera a los dirigentes de ese sindicato se les había pasado el valor de cada prenda. Y ahora Colbún está realizando una alianza con Corfo, para que el pack de ropa que nos entregan sea utilizado en la fabricación de paneles aislantes para fundación Un techo para Chile. Se les consultó cual sería nuestra ganancia a lo que indicó Paula Martínez, que no era negocio sino solidaridad, a pesar de que la empresa está entregando nuestra ropa.

La compañía tiene el negocio definido y quieren ponerlo en práctica pronto y para ello la empresa que tomará esto nos hará una presentación de cómo se funcionará, pero principalmente es que el pack de ropa que se nos entrega anualmente deberá ser devuelto a esa empresa se use o no y en el estado en que se encuentre a finales de cada año para la fabricación de esos paneles. La empresa negocia cuando ella quiere, pero nosotros no queremos ser parte de eso si no se tiene un retorno económico. Esto será parte de la negociación, ya que la ropa es un beneficio que tienen un costo y ese dinero ya es nuestro y entregarla porque si sin recibir nada no es lo correcto.

6.6. Socio consulta, como para el 01 de mayo y el próximo 18 de septiembre, no hubo ni habrá celebración, porque no se entrega alguna caja dieciochera o una giftcatd, también con aporte del sindicato y la empresa ya que no hay gasto por esos ítems. Este tema no depende de nosotros ya que la fiesta del dieciocho es financiada mayormente por la empresa y los aporte que nosotros conseguimos si fueran a ser repartidos entre todos no alcanzarían ni para \$ 2000.

6.7. Afiliado pregunta si el día para uno del primer semestre se puede solicitar de aquí a fin de o año o se perdió ya. Actualmente el sistema los considera en forma anual, antiguamente si no se tomaban en el semestre correspondiente se perdían, pero en esta oportunidad si están en la intranet se pueden solicitar. No se pueden anexar a las vacaciones ni se pueden juntar dos.

6.8. Adherente consulta por devoluciones de excedentes en la Isapre, ya que como se tiene un contrato colectivo. No se está al tanto de ese tema, ya que se ve de manera individual, nosotros como sindicato no tenemos injerencia.

Socio aporta que los excedentes de las isapres comenzaron a devolverse desde el 19 de agosto y la fecha de devolución depende de cada Isapre

Afiliado indica que los afiliados en convenio con Isapre Consalud no tienen devolución de excedentes.

Socio consulta si existe algún balance de gasto versus el aporte a la Isapre Consalud. Se indica que se solicitará la siniestralidad del plan colectivo a la Isapre, además se manifiesta que la única forma de mejorar las coberturas es aumentar la cantidad de socios, aunque esto es difícil porque el costo de GES por carga legal es alto, alrededor de \$50.000.- si se tienen 2 cargas.

6.9. Afiliado pregunta si se consultó al contacto que nos entregó para ver lo de los bonos de término de negociación no imponibles. Se indica que no se habló directamente con él, pero se hicieron las consultas y si era legal. Es una situación muy engorrosa de hacerla y está muy al borde de lo legal, por lo que pone en riesgo a la dirigencia y no se quiere asumir ese costo, porque para hacer ese bono no imponible hay que realizar ciertos manejos que no son muy legales. Como se haría es que la empresa le entrega esos montos al sindicato para distribuirlas, y si alguien pone una denuncia que el monto entregado no es lo estipulado, podríamos estar expuestos a problemas posteriores. Ya que el presidente y el tesorero son solidariamente responsables de los fondos del sindicato y no se está en condiciones de asumir una demanda por si un trabajador considera que no le fue entregado lo que corresponde.

6.10. Adherente pregunta que pasa con el tema de que Colbún suministra energía para calefacción al centro sur, se podría usar en la negociación. Esto está considerado para la próxima negociación y ya se tiene visualizado.

6.11. Socio consulta si se conoce el monto del bono de término de conflicto y la fecha de la negociación. Si es de nuestra negociación, el proyecto de contrato colectivo se debe presentar a la empresa a mediados de noviembre y el bono término de conflicto no se da a conocer hasta aceptar la última oferta de la compañía. Dar un monto antes es crear falsas expectativas y no es nuestra manera de operar.

Lo que le ofrecieron a Carena es de \$2.400.000.- y con pelea, aunque la primera oferta fue de \$ 1.700.000.- y de ahí aumentaron hasta llegar a lo que se ha indicado.

Afiliado consulta si ese monto es imponible o líquido. Se indican que son montos brutos. Insiste que por esto sería importante que el bono término de conflicto no fuera imponible. Se repite que hacerlo de esa forma no es legal, además los abogados consultados nos recomendaron no hacerlo así porque significa un riesgo.

Adherente aporta que al sindicato 1 también le dieron \$ 2.400.000 brutos.

Se indica que Carena estaba pidiendo \$ 3.000.000.- por ese concepto, pero se enfascaron en ese punto y por eso llegaron a la huelga, aunque tenían algunas mejoras en otros ítems.

Si se desglosa este bono en los 36 meses que dura el contrato colectivo alcanza a \$66.666.-, a veces el monto mensual no es significativo, respecto a otros beneficios que se pueden acercar más a ese monto, como es el caso de asignación por movilización escolar.

Socio indica que en el total del bono fin de conflicto estaba incluido un préstamo blando. Se manifiesta que este préstamo no es un beneficio real porque finalmente se debe devolver.

MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE

JUAN ATAN G.
TESORERO

NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA