

## REUNION ORDINARIA MES DE NOVIEMBRE 2020

**Citaciones:** Día 25 de noviembre 2020, de 15:11 a 17:25 y de 19:10 a 21:07 horas

**TABLA:**

1. Acta reunión anterior.
2. Negociación colectiva

**ASISTENTES:**

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Álvarez	7. Benedicto Alvial	8. Leonel Arancibia
9. Javier Arancibia	10. José Arias	11. Edison Astorga	12. Michael Avendaño
13. Víctor Barahona	14. Alex Barrera	15. Rodrigo Barria	16. Jorge Barrios
17. Alfredo Bernaldes	18. José Bravo	19. Edmundo Briceño	20. Luis Burgos
21. Cesar Burgos	22. Edith Cabezas	23. Oscar Cadiz	24. Francisco Camus
25. Carlos Cantillana	26. Marcelo Carquin	27. César Carrasco	28. Mario Carvajal
29. Rodrigo Carvajal	30. Lorena Casanova	31. Ruth Castillo	32. Álvaro Castro
33. Jorge Cataldo	34. Freddy Celedón	35. Sergio Cerda	36. Luis Cerro
37. Anuhar Contador	38. Luis Contreras	39. Marcos Contreras	40. Manuel Coronado
41. Manuel Donoso	42. Luis Escobar	43. Marcelo Espinoza	44. Silvio Espinoza
45. Natalia Espinoza	46. José Faúndez	47. Joan Fernández	48. Álvaro Ferrada
49. Rodrigo Figueroa	50. Dave Flores	51. Carlos Fuentes	52. Ruben Galdames
53. Carlos García	54. Misael Garrido	55. Alex Gatica	56. Juan Gonzalez
57. Ricardo González	58. Miguel González	59. Andrés Greene	60. Iván Gutierrez
61. Claudia Guzmán	62. Exequiel Guzmán	63. Fabian Hermosilla	64. Daniel Herrera
65. Mario Herrera	66. Nicolas Ibacache	67. Guillermo Jara	68. Oscar Jeldres
69. Nelson Jimenez	70. Jonathan Lara	71. Hernan Lara	72. Esteban Lazo
73. Abel León	74. Juan León	75. Eduardo Lepe	76. Iván López
77. Felipe Macaya	78. Celson Maldonado	79. Sadrac Maldonado	80. Patricio Maldonado
81. Fabian Matamala	82. Rodrigo Medel	83. Juan Medina	84. Marco Medina
85. Jorge Molina	86. Milton Molina	87. Luis Mora	88. Erwin Moreira
89. Gabriel Muñoz	90. Cristian Murillo	91. Mauricio Nail	92. Jaime Nieto
93. Sergio Núñez	94. Leonardo Ojeda	95. Patrick Olate	96. Gino Oppliger
97. David Ortega	98. Luis Ortega	99. Roberto Padilla	100. Juan Pino
101. Patricio Pizarro	102. Erwin Poblete	103. Alfredo Ponce	104. Dagoberto Ponce
105. Juan Ramirez	106. Peter Recabal	107. Luis Reyes	108. Javier Rizzo
109. Nicol Ríos	110. Richard Riquelme	111. Segundo Riquelme	112. José Rivas
113. Mario Riveros	114. Nicolas Roa	115. Cristian Roa	116. Mauricio Rocco
117. José Rojas	118. Carlos Romero	119. Giancarlo Rovegno	120. Alexis Saavedra
121. Gonzalo Saavedra	122. José Salamanca	123. Sergio Salamanca	124. Fabian Salas
125. José Saldívar	126. María Saldívar	127. Carlos Salinas	128. Cesar Salvado
129. Wladimir Sánchez	130. Benedicto Sandoval	131. Eleodoro Saravia	132. Juan Saravia
133. Patricio Toledo	134. Franco Torres	135. Camilo Torres	136. Cristian Ulloa
137. Jaime Urrea	138. Anita Urtubia	139. Claudio Urtubia	140. Pablo Urtubia
141. Juan Valdebenito	142. Nelson Valdés	143. Jorge Valenzuela	144. Israel Varas
145. Héctor Veas	146. Gonzalo Vergara	147. Iván Villagrán	148. Julio Villaman
149. German Villegas	150. Marco Villarroel	151. Ricardo Wallffiguer	152. Alex Yarur
153. José Zamora	154. Ramiro Zapata	155. Mario Zbinden	156. Ederli Zuñiga
157. Mario Zuñiga	158. Miguel Lazcano	159. Juan Atan	160. Nélida Espinoza

1. En citación no se incluyó acta de reunión anterior, debido a que se ha estado con mucha carga administrativa y no se quiso enviar algo a medias, por lo cual no se dará por aprobada y durante el transcurso del mes se remitirá.
2. Negociación colectiva. Es el tema principal de la reunión, para despejar dudas, aclarar puntos y controlar la incertidumbre, finalmente para que quede todo claro. Se detallará todo el proceso de la negociación incluida la huelga, aunque a algunos socios no les guste o no estén de acuerdo con ella, ya que es la única herramienta que se tiene para presionar a la empresa, porque con solo dialogar no se hace presión, como por ejemplo el Sindicato 1 que negoció un convenio. Logró avances el sindicato 4 Carena que votó la huelga, pero no la hizo efectiva, con ello movió un poco el bolsillo de Colbún. Y para finalizar el sindicato 3 Nehuenco que su negociación no fue la óptima, ya que no crecieron en cifras grandes, pero obtuvieron más que los otros 2 sindicatos que negociaron antes; ellos estuvieron 7 días en huelga.  
La forma de proceder de la empresa ha cambiado, de cómo fue hace 4 años atrás, ya que nunca se había llegado ni siquiera a votar la huelga, se lograban los acuerdos durante los plazos convenidos porque las propuestas eran aceptables. Ahora es algo distinto, porque la compañía está en una postura más confrontacional, pero se trabajará hasta agotar todas las instancias ya que la idea es llegar a acuerdo antes de votar una última oferta.  
Para dar por cerrada la negociación de Nehuenco, debemos indicar que durante los 45 días que dura la negociación, es decir, desde el momento de la presentación del proyecto hasta la fecha de vencimiento del contrato vigente, la dirigencia se reunió solo



en 4 oportunidades de manera virtual con la empresa, cuya duración no fue más de 1 hora; lo habitual y característico en una negociación es que la duración de estas reuniones sea por sobre las 2 horas. Ello quedó planteado por el presidente de ese sindicato en la carta repuesta a Tomas Keller, ya que éste trató de dejar mal parado al sindicato porque la compañía había ellos todo correctamente, indicando que los socios eran desagradecidos porque llegaron a la huelga para cerrar una negociación. Al analizar las 2 versiones, queda claro que no es tal la visión que tiene la empresa respecto de una negociación, ya que cuando se negocia con un grupo de personas, se busca el bien mayor para todos, independiente de que algunos puntos sean específicos para un grupo de trabajadores.

Los argumentos que esgrime la empresa para no dar más son el covid y el estallido social, situaciones en las que no se han visto impedidos de trabajar, porque las máquinas funcionan normalmente y los mantenimientos se han desarrollado con personal interno y en las fechas planificadas. La empresa no se ha visto afectada por ello e internamente hemos tenido muy pocos contagios ni brotes que hayan provocado la interrupción del servicio. En cuanto a números, no ha sido tanto la disminución, entre 3% y 6% la generación y 12% en las utilidades, aunque aún no termina el año. La postura de la empresa es que no quiere entregar una mayor cantidad de beneficios, lo que se está solicitando no está por sobre lo que ya tienen otras empresas del rubro (Enel, Engie, As-Gener, incluso Distribuidoras, Coordinador eléctrico), tampoco los montos están tan alejados, lo pedido está dentro del mercado. Nehuencho se vio obligado a votar la última oferta de la empresa (piso), llegaron a la medición que fue solicitada por la empresa, si bien en ella lograron algunas mejoras respecto a su propuesta, pero estas no eran suficientes para sus legítimas pretensiones, por ello no hubo una segunda medición ya que no hubo acuerdo de ambas partes; se cumplieron los plazos legales, se votó la huelga y se hizo efectiva. Nosotros como directiva los fuimos a apoyar, teniendo en consideración que son compañeros de empresa y se ha compartido en varias instancias con ellos, porque en el fondo cuando cada sindicato negocia debe ser responsable, mirar el global y no solo el grupo sindical propio, porque estos son parámetros que va considerando la empresa y van dejando establecido. Que la negociación del sindicato 1 haya sido la primera fue lo más malo en esta oportunidad, porque al revisar el documento oficial nos dimos cuenta de que prácticamente no crecieron en nada y respecto a los reajustes de sueldo su presidente no se acordaba si estos fueron entre un 2% y un 4%. Este sindicato no opera como los otros, porque no comparte mucha información, se le dificulta entregar los acuerdos firmados.

Socio aporta que el sindicato 1 siempre ha tenido esa postura de no confrontacional con la empresa.

Para la empresa el que ellos aceptaran lo que les ofrecían, hacía suponer que los otros sindicatos también debían aceptar los mismos márgenes.

El sindicato 4 Carena creció un poco más que el Sindicato 1 porque llevó a la empresa a otro plano. Y Nehuencho llevo a la compañía a un plano mayor, porque lograron acuerdos en reuniones pequeñas y más acotadas, entre el presidente sindical y subgerente del complejo, las cuales se realizaron para destrabar la situación y dar pie a levantar la huelga.

Afiliado consulta si las desconexiones de las centrales serian por curso forzoso por huelga? Porque en Nehuencho fue así. Esto fue lo que perjudicó al sindicato 3, porque Colbún no declaró la indisponibilidad de las máquinas por huelga solo informaron una limitación, siendo que los servicios mínimos acordados son con unidades detenidas; con ello la huelga perdió su medida de presión y no tuvo el mismo efecto, porque en las centrales térmicas se paga la disponibilidad por una parte de la potencia instalada. Aunque se pueden tomar medidas legales que pueden significar multas para Colbún, la medida de presión pierde efectividad en ese momento.

Los sindicatos son garantes de ello y estos servicios deben ser aprobados por todos los sindicatos que tenga la empresa, ya que pueden tener socios de cualquier central, excepto de santa maría (sindicato establecimiento). Este año se le hicieron modificaciones a los de la Central Colbun porque habían dejado mucho personal al igual que en Carena, aunque se conversó con el presidente del sindicato 4, lo dejaron igual y no se pudo hacer más porque no tenemos socios en esa central. No así en el resto de las centrales hidráulicas que son servicios mínimos con unidades detenidas.

Resumiendo, después de 7 o 8 días de huelga, Nehuencho llegó a acuerdo, lograron varias cosas que suman, aunque no a lo que aspiraban. Esto nos sirve y nos da pie para crecer de ese rango hacia arriba. Incluso cuando se hizo entrega del proyecto al subgerente del complejo Aconcagua éste nos preguntó que si lo negociado por Nehuencho era piso y le dijimos que sí. Lo menos que vamos a querer es lo que obtuvo Nehuencho, de esta forma la empresa conoce nuestra postura y donde enfocaremos los puntos principales de nuestra negociación.

Adherente consulta si los días que estuvo detenido Nehuencho y pensando al extremo de que nosotros votamos la huelga, esos días afectarían el bono. Se indica que podría ser porque los días en huelga no se pagan.

Modificaciones al contrato colectivo de Nehuencho, siendo estos puntos:

- Bono desempeño, se mantienen el tope de los 2, eliminando la calificación individual para el cálculo y ese factor lo traspasaron al cumplimiento del complejo, que consideramos es más riesgoso. Quizás ese 20% lo debieron incluir en el Ebitda subiendo a 40% y el resto (60%) dejarlo en el cumplimiento de la empresa donde se incluyen: disponibilidad, confiabilidad, accidentabilidad e incidentes ambientales. En nuestro caso ese cambio no es tan beneficioso y no es negocio modificar esa estructura, porque la calificación es manejable y la tenemos asegurada sobre el 80%, además son muy pocos los evaluados bajo ese %.
- Bono vacaciones, subieron de 10 UF y 1,5 UF por tomarse el total de vacaciones a 12 UF por tomarse 10 días más 2 UF si se toman el período completo, es decir, pueden llegar a 14 UF por bono de vacaciones y mantienen el 30%. Crecieron comparados con el sindicato 1, quienes mantienen los mismos valores del convenio anterior, es decir por ambos conceptos 11,5 UF.
- Aguinaldos, suben 8 UF por fiestas patrias y 9 UF por Navidad. Actualmente nosotros tenemos 6 UF por Fiestas Patrias y 7 UF Navidad. El Sindicato 1 obtuvo 7 UF por fiestas patrias y 8 por navidad. Sacó 2 UF de diferencia en cada aguinaldo.
- Incluyeron como punto la ropa de trabajo con detalle (tabla), porque no lo tenía. Aunque se pensaba que tendería a desaparecer con todo el tema del reciclaje de ropa que está fomentando Colbún. En cambio, nosotros queremos transar este ítem por otro bono que ya se les dio, verlo de manera distinta.
- Aumentaron
- Las becas educacionales no sufren modificaciones, porque pensaron que no tenían injerencia al ser entregadas por bienestar.
- Desvinculación por causas no imputables al trabajador (necesidad de la empresa) lo tenían en 1 y se aumentó a 1,2 remuneración. Esto nosotros lo tenemos como salida mejorada, con ello vemos una posibilidad de crecer en este punto.
- Los 7 días en huelga serán descontados por la empresa. A cambio de ello la compañía le aportó al sindicato por única vez y por la firma del documento \$400.000 por cada trabajador; y el sindicato deberá hacer el desglose de lo que le corresponde compensar a cada uno por los días que estuvo en huelga. Con este aporte la pérdida por socio estaría alrededor de un 5%.



- Bono matrícula, el sindicato 1 llegó a 10 UF. Nehuenco tenía 6 UF y obtuvo 12 UF por cada hijo estudiando. En nuestro caso es el bono de movilización escolar para los socios que no son del Complejo Aconcagua el cual lo tenemos en 10 UF y nuestra idea es crecer por sobre lo obtenido por Nehuenco.
- Asignación en comisión de servicio por traslado a otra central y pernoctar fuera del domicilio, 1 UF por día trabajado en esa condición.
- Préstamo libre disposición.
- Bono de electricidad pago al año de 5 UF en el mes de junio; fecha que les sugerimos porque si es pagado en los primeros meses del año donde se reciben otros bonos como el de vacaciones, desempeño y escolares, la ganancia se diluye en impuestos. Esta bonificación la queremos a cambio de la ropa. El sindicato 1 no lo obtuvo.
- Cierre negociaciones, que algunos socios es importantes, llegó a \$ 2.600.000.- Los sindicatos 1 y 4 obtuvieron \$ 2.400.000.
- Reajuste de sueldo, 3% para trabajadores en rango y bajo el 100% de la banda salarial (sueldos más bajos), 2,5% a los que están en rango (sueldos medios) y 2% a los sueldos altos o como lo indica Colbún "sobrepagados". Quizás este rango se vaya a conocer en esta negociación ya que habla de la metodología AI y no nos acordamos de su aplicación.

Asistente pregunta si el sindicato 3 negoció la igualdad de sueldos en un mismo puesto de trabajo. Se indica que no se negoció este tema. Todos tienen el borrador que presentamos y en él tratamos de que se igualen, es decir, al mismo cargo la diferencia sea corta.

Socio manifiesta que fuera de eso debería ser parejo para todos. Se indica que todos los otros beneficios son parejos dependiendo de cuál sea.

Afiliado consulta si está incluido el IPC pendiente o ese es el reajuste real. Se indica que los reajustes son sobre IPC.

Adherente pregunta si las cifras son líquidas. Todos los bonos son brutos/imponibles, salvo los de locomoción y colación.

Entrando ya en nuestra negociación, se indica que el proyecto entregado fue enviado a todos. Este es un poco ambicioso. La empresa indicará que estamos creciendo en un 200%, pero es un proyecto y nos gustaría que lo que se solicitó se obtenga, aunque se sabe que dentro de un proceso de negociación no se acepta tal cual, ya que algunos puntos van de la mano con otros; se incluyeron hartos puntos nuevos. La empresa ya nos envió la respuesta oficial la cual fue entregada el pasado lunes.

Primero se conformó la pre-comisión: formada por 3 socios de la zona sur (Ricardo Wallfiguer, Gino Oppliquer y Sergio Cerda); 3 representantes de transmisión (Centro-Norte: Jorge Cataldo; Centro-Sur: Erwin Poblete y Sur: Jorge Barrios); 4 socios de Aconcagua (Operadores: Mario Riveros; Ayudantes/asistentes operaciones: Edison Astorga, Mantención/administración: Anuhar Contador), quienes canalizaron todas las inquietudes de los socios de cada una las zonas que representaban. Con ellos se trabajó todo el proyecto y una vez que lo aprobaron y presentamos a la empresa se eligieron las 3 personas que nos acompañarían en la mesa negociadora, como nuestros asesores, y estos son Edison Astorga, Sergio Cerda y Erwin Poblete, con ello se trató de que todas las áreas fueran representadas. Con estas personas se está preparando la defensa de cada punto, además de la revisión de planillas de sueldos y de beneficios, respaldando los puntos y de donde se pueden obtener los dineros, se ha revisado el tema financiero, aunque nos falta que nos llegue el informe de los asesores, también se tuvo una reunión/capacitación con la abogada para revisar los plazos que deben cumplirse. Vamos con nuestro proyecto, mirando como piso la negociación de Nehuenco.

La primera reunión con la empresa sería entre martes y miércoles de la próxima semana.

Dentro de la respuesta de la empresa y relacionado con como enfrenta la negociación, a todo el petitorio dicen que no, a excepción de los puntos que no se han modificado, los cuales acepta.

También en esta respuesta venía lo concerniente a legalidad. Se esperaba que hubiera dos objeciones de legalidad, que son los casos de los 2 socios del Contrato Colectivo vigente de Santa María y los trabajadores de la Central Los Pinos cuyo convenio vence en febrero-21, además, ya se les había planteado como se iba a manejar y que esto era parte del proceso. Pero no se esperaba que la empresa incluyera a todo el personal de transmisión para que fuera declarado sin derecho a huelga, así como también a 5 operadores de Aconcagua y 5 operadores de Rucue.

Socio manifiesta que el contrato del personal de transmisión es por Colbún S.A.

Esto lo consideramos un golpe bajo y un mal indicador, porque esta defensa significa un desgaste adicional y un trabajo extra con la abogada, incluso cuando se trabajó con los servicios mínimos no presentamos objeción a lo que la empresa solicitó para esas instalaciones, aun cuando no se tiene la obligación de entregarles servicios mínimos porque los socios que trabajan para transmisión están contratados por Colbún S.A. Además, nos enteramos de que hace menos de 1 mes, Colbún S.A. firmó un contrato de servicio con Transmisión como contratista, esto nos da la razón ya que existe jurisprudencia de la dirección del trabajo en donde se indica que es el personal propio de la empresa declarada como estratégica (distribuidoras no hay generadoras) el que no tiene el derecho a huelga, no así el personal contratista. Esto nos hace trabajar un poco más buscando información al respecto, también se le debe explicar a la abogada como trabaja y funciona el mercado, ya que ellos conocen solo las leyes, en la práctica hay que darles a conocer las labores que realizan las personas objetadas dentro de la generación, que los operadores de Los Quilos aprietan 2 veces al mes un botón para abrir y cerrar un circuito, todo lo anterior para que puedan redactar el escrito que se presentará a la Dirección del Trabajo. Incluso, puede haber una fiscalización y hasta detenerse la negociación ya que puede ser considerada como una práctica antisindical. Es por lo que aún no se ha aceptado la reunión con la empresa. Se tiene plazo hasta este viernes para presentar la reclamación ante la DT y esperar que se resuelve al respecto, pero se puede seguir negociando, aunque puede que a la empresa no le guste nuestra reclamación.

También se envió carta a la DT informando que existen diferencias en los servicios mínimos acordados y lo planteado en la propuesta de la empresa.

Todo lo anterior, hizo que se partiera más tenso, porque se quiebra la relación y no existe la misma disposición para negociar.

Se espera que ambas situaciones se resuelvan favorablemente para el sindicato, porque las leyes y dictámenes están de nuestro lado y no debería ser distinto. Si no contáramos con la asesoría legal y no nos instruyéramos, esto hubiera pasado y a la larga nos habría repercutido en la negociación, ya que personal de transmisión no tendría derecho a huelga. Incluso el personal de operaciones que presta servicios de maniobras a transmisión no estaba contemplado en los servicios mínimos, lo que podría significar que la empresa solo se hayan pisado la cola en este tema.

Afiliado manifiesta que transmisión a los operadores no les paga ni uno. Socio solicita se aclare esta consulta.

Asistente acota que todo el personal es Colbún S.A. Que una gerencia le preste servicios a otra no quiere decir que seamos personal de otra empresa, como siempre lo han querido hacer creen en centrales, cualquiera que ésta sea. En este caso se indica



que Colbún S.A. solo le presta servicios a Colbún Transmisión S.A. y si la primera está en huelga no debería afectar a la segunda. Nuestra intención era quitarle los servicios mínimos a transmisión, pero la abogada nos recomendó no hacerlo porque ya teníamos un acuerdo firmado, aunque lo estamos haciendo a regañadientes, debido a la empresa no está respetando lo acordado y consideramos que deberíamos hacer lo mismo, pero si se los vamos a sacar en cara en la primera reunión. Ya que al otorgarle los servicios mínimos a transmisión les estamos haciendo un favor y ellos malamente nos están quitando el derecho a huelga de esas personas. Solo se le presta servicios a transmisión y ésta deberá ver si contrata esos trabajos si los requiere con transelec u otro, porque así han funcionado las empresas estratégicas que tienen contratistas en huelga.

Los tiempos para efectuar las reclamaciones son demasiado acotados, es decir, para los servicios mínimos, desde la recepción de respuesta de la empresa (lunes 23-11-20 después de las 5:20 p.m.) son 48 horas, y para las objeciones de legalidad y de los trabajadores que no tienen derecho a huelga, son 5 días, es decir, se tiene hasta el viernes 27-11-20.

Dentro del proyecto se categorizó cada punto, unos son esenciales, otros son más de forma que de número y cuya forma es importante y otros son entregables, estos últimos se trataran en el proceso de negociación, pero no son para condicionarla. Se les dio prioridad a aquellos puntos que benefician a la mayor cantidad de socios.

En esta oportunidad la estrategia será diferente a la que utilizó el Sindicato 3, ya que nuestra idea es que en la 1ª reunión con la empresa se defienda cada punto, porque en ocasiones anteriores ha funcionado ya que el no viene por defecto, y al argumentar, dar las razones y causas por lo que se están pidiendo, empiezan a aparecer algunos si.

Existen puntos de forma o de fondo, considerando que Colbún los entrega, como, por ejemplo, el beneficio de pago de becas universitarias hasta los 26 años a hijos que no son cargas y el cual lo tiene por bienestar; los seguros de vida que tenemos son de 14 y 24 UF con un mínimo de 1000, siendo que otras áreas los tienen en 18 y 36 UF, el argumento para defenderlo es que la vida de todos los trabajadores debería valer lo mismo, no haber diferencia, no podrían condicionarlo. Y así varios otros puntos que con argumentación van a ir saliendo, además de los pesados que deben defenderse más.

También se establecen bandas para los sueldos y este punto es primordial.

El bono de desempeño se está dejando por escala, ya que es considerado clasista y discriminatorio, porque no es posible que al tener un sueldo más bajo la diferencia sea 10 o 15 veces entre bonos, ya que nosotros tenemos como tope 2 sueldos, la línea de supervisión multiplica por 2,5; un jefe de área multiplica por 3; un subgerente debe estar multiplicando como mínimo por un 4; lo que nos lleva a que un gerente debe estar multiplicando por un 5 o 6 su bono de desempeño, siendo que la responsabilidad del cargo se lo está pagando en el sueldo. El bono de desempeño debería ser más equitativo, como se maneja en varias empresas, de que mientras el que más gana el multiplicador debería ser menor, al igual como se aplican los reajustes de sueldos. Que el personal que tiene un sueldo bajo, pero un excelente desempeño tenga la oportunidad de ganar un bono de acuerdo con eso, porque un trabajador cuyo sueldo es de \$550.000 y se desempeña de manera excelente su bono total solo será de \$1.100.000.- en cambio la persona que gana \$2.000.000.- pero tuvo un desempeño ahí no más (mínimo esfuerzo) y no lo perjudico mucho su evaluación quizá puede obtener un bono de hasta \$3.000.000.- El bono de desempeño no premia en su justa medida lo que dice premiar. Estos son algunos ejemplos de las argumentaciones que se llevaron a la mesa.

A partir de ahora entramos a negociar el grupo que se ha mencionado y no se dará un reporte semana a semana de lo gestionado, sino que realizaremos una reunión con la asamblea una vez agotadas todas las conversaciones con Colbún, para presentarles lo que finalmente la empresa está ofreciendo y se realizaran las recomendaciones si éstas son muy por debajo de lo solicitado, para llegar a la instancia de votar la última oferta de la compañía.

En el proceso final de la negociación están la votación de la última oferta de la empresa, la votación de la huelga, la huelga efectiva, y varias otras cosas que a algunos tienen inquietos y preocupados. Se recuerda que fue este sindicato el que apeló a que Colbún no fuera declarada como empresa estratégica, lo que nos permite hoy tener esa herramienta y que además al sindicato 3 y 4 le dio la posibilidad de usarla dentro de sus negociaciones. Esto es de suma importancia y a la luz de cómo se manejaron ambas negociaciones, el dinero apareció cuando ya se había votado la huelga.

Se aclara que la última oferta de la empresa es el documento que se envió ayer, y lo que se vota como tal es aceptar eso o la huelga, es decir, se acepta lo que se tiene al día hoy sin crecimiento, tendríamos menos beneficios que el sindicato 1. Si el resultado de la votación es la huelga, esto solo significa que le informamos a la empresa que podríamos usar esta instancia. Incluso antes de hacerla efectiva viene la medición, cuya solicitud puede realizarla tanto la empresa como el sindicato. En el caso del sindicato Carena ésta fue solicitada por ellos y para Nehuenco fue solicitada por la empresa. Nuestra postura es la misma del Sindicato 3, es decir, que la empresa solicite la mediación, la cual se aceptaría. No crean que nosotros queremos si o si llegar a la huelga, lo que nos interesa es que todos nos veamos beneficiados y crezcamos en concordancia con Colbún que se precia de ser una gran empresa. Cuando se llegue a esas instancias y se deba decidir, les mostraremos lo que gana la empresa a diario por cada central y el crecimiento que significa nuestro contrato. Se espera que con esta explicación no se caigan en un tema de temor por votar la huelga, además si todo funciona como en las negociaciones anteriores y los dineros aparecen antes quizás no tengamos ni siquiera que votarla; tampoco hagan caso de los rumores, esparcidos por medio de la línea de supervisión/jefaturas, de las supuestas repercusiones que tendríamos por votarla o las represalias que pudiera tomar la compañía, ya que son tácticas de amedrentamiento que utilizan las empresas, porque la huelga no es beneficiosa ni para nosotros ni para ellos, pero es la herramienta con la cual se puede hacer presión.

Se apunta a no llegar a la huelga, puesto que Colbún sabe que tanto podemos afectarlos con ello, porque la fecha en que se haría efectiva son los primeros días de enero y nuestro grueso de afiliados pertenece a la generación hidráulica (Canutillar, Angostura, Rucue-Quilleco y Aconcagua). En una huelga pararíamos 3 Complejos y Canutillar, porque la mayoría del personal de esas instalaciones son nuestros socios, con una merma considerable en generación, a diferencia de Nehuenco que pese a estar detenida Colbún continuaba recibiendo plata. En las hidráulicas no es así, ya que lo que no se genera en un día no se puede guardar y generarlo en otro, por ejemplo, si en Aconcagua el día 6-1-21 Colbún debía generar 150 MW, el día 7-1-21 no se pueden generar 300 MW, porque la capacidad máxima es de 150MW, se apuesta a que al tener estas medidas se pueda llegar a un acuerdo antes de la fecha de votar la huelga o mejor ni siquiera votarla. Si se da la tónica de que Colbún este esperando para ver si la votamos y el resultado sea no ir a huelga, sería un fracaso de negociación, porque significaría que estaríamos aceptando el piso por 3 años más.

Respecto a la situación de estabilidad en el trabajo se ha ganado un año, ya que las presunciones hacían pensar que en marzo-20 habría una reestructuración transversal dentro de Colbún, lo cual fue frenado por el covid-19. No se podría vincular que estas medidas son por negociación o una huelga, estas instancias no cambian lo que la compañía tiene definido en cuanto a la estructura



de personas. Lo más latente de ello es la venta de transmisión. No se puede asegurar que la votación o la no votación a la huelga signifique garantizar la estabilidad al personal de transmisión. Si se vende transmisión de qué manera Colbun puede garantizar la estabilidad de estos puestos de trabajo.

Son situaciones que van a pasar, hay que mirar la proyección del sindicato hoy, de lo que podría suceder mañana y de los que estarán mañana, porque nadie tiene garantizado o comprado el puesto de trabajo en Colbun. Se ha visto, con el paso de los años, como gente del complejo que siempre fue leal a la compañía, cometieron un error y fuera. Jefaturas que fueron malas con sus líneas de mando hacia abajo, tenían problemas con sus trabajadores porque protegían los intereses de la empresa, si la compañía quiere prescindir de ellos, los desvinculará y no les valió de nada todo lo que hicieron. Finalmente somos un número y si Colbun quiere que 30 personas estén fuera, las jefaturas deberán indicar quienes serán, no va de la mano de una negociación y si se hizo efectiva o no una huelga. Además, existe la práctica antisindical, que se puede utilizar si hay una merma de afiliados de un sindicato más que de otro por despidos, porque en algunas centrales laboran socios de dos sindicatos, siendo que tienen el mismo cargo y realizan las mismas funciones. Esto es demostrable y debe ser la empresa quien lo demuestre.

Socio consulta si lo que recién se dijo que por las trabas que van a empezar a poner se podría posponer la negociación. Se precisa que lo que se podría retrasar son las reuniones, producto de la contrarrespuesta que se realizó en relación con las objeciones de legalidad; incluso lo que concierne al personal de transmisión podría considerarse como una práctica antisindical, lo que dependerá del pronunciamiento de la dirección del trabajo, cuya resolución puede darse en paralelo a la negociación.

Afiliado consulta de cuanto es el bono de término de conflicto que están peleando. Esta información se mantiene en reserva hasta el final de la negociación y no está considerada prioridad uno, pero se está solicitando más que lo que obtuvo el resto de los sindicatos y se cree poder llegar cerca de la meta que se ha fijado.

Resumiendo, no creamos y no le demos importancia al cuco de la huelga, porque cuando se vota no significa que se haga efectiva, hay una mediación e incluso hasta una segunda mediación. Tendrían que fallar todas estas instancias antes de hacerla efectiva, y de llegar a ella sería la última opción. De producirse, nuestra idea es no dejarlos solos e ir a acompañar a cada central, Juan se quedaría en el complejo Aconcagua, Nélida y yo viajaríamos al sur, a Angostura, Rucue, Los Pinos y Canutillar aunque este es el más alejado se tratará de ir hasta allá. No es tema de que en cada central se las arreglen solos frente a la huelga y que tampoco sientan que los dejamos botados, ya que se necesita una cara visible de la directiva sindical, porque esto es de todos y para todos. Adherente consulta que pasa con la gente que estaría de vacaciones para la votación de la huelga o al hacerla efectiva? Se indica que al suspender la relación contractual se suspenden las vacaciones, pasan a estar en huelga igual que el resto.

Para la votación de la huelga, se piensa hacer de igual manera que la reforma de estatutos y elección de directiva, que fueron electrónicas y con ello se abarca a todos los socios y es más cómodo, porque mover 5 o 6 ministros de fe es difícil tampoco se sabe cuál será la realidad en esa fecha producto del covid, si existirán ciudades en cuarentenas o si se podrá salir. Además, el voto electrónico se puede realizar desde cualquier lugar donde se tenga buena conexión de internet. Se está cotizando el servicio y el voto diría: se aprueba última oferta de la empresa o huelga. El no votar será multado ya que está estipulado en los estatutos. Se está más que comprometido y creemos que es importante para todos, somos 191 socios y doblamos al sindicato que nos sigue. Tenemos que estar cohesionados y demostrar unidad, ya que estas son las bases y lo principal de un sindicato. No se puede llegar a votar la huelga con una mitad si y otra mitad no, esto es una mala señal. Y en caso de la huelga efectiva, ya tenemos algunas estrategias, ideas que salieron luego de cómo se negoció con Nehuenko. También se han hecho las proyecciones de hasta donde se puede llegar y hasta cuando alargarla, no se ha tomado a la ligera esta situación tan importante para todos.

Asistente pregunta si el tema de reducir el margen de los sueldos en un mismo puesto de trabajo es un punto prioritario o no? Se manifiesta que está dentro de los prioritarios, ya que las bandas son muy amplias y la idea es achicarlas a lo más mínimo que podamos, lo ideal sería un 10% y si es de un 20% que este sea para premiar la experiencia; así como también el tema de los reajustes más el bono de desempeño (hacerlo más equitativo) y otros como las vacaciones, porque estos nos competen a todos, es decir, aquellos beneficios que abarquen a todos son prioritarios y están en la primera línea a defender.

Socio consulta cuando se votaría la huelga. Dado los tiempos que hay y para gestionar la votación electrónica, se está planificando para el 28 de diciembre, fecha en que se votaría la última oferta de la empresa. Además, por ser lunes se tiene una semana para realizar gestiones.

Se da lectura a la respuesta de la empresa (adjunto con detalle) de los 41° puntos solicitados en el proyecto presentado.

ARTICULO	ITEM	RESPUESTA EMPRESA	Comentarios o nuestra propuesta:
1°		<b>Duración del Contrato:</b> No se acepta propuesta. Se propone vigencia de 36 meses, entre el 01 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023.	Lo solicitamos a 24 meses
2°		<b>Trabajadores Participantes del Contrato Colectivo.</b> Se impugna de la nómina presentada a los trabajadores detallados en Anexo de esta carta, ya que todos cuentan con negociación colectiva vigente, según se detalla para cada caso.	Es lo que se ha mencionado durante la reunión, socios en Santa María y Los Pinos.
3°	3.1	<b>Incremento Real Sueldo Base Mensual.</b> No se acepta propuesta de Incremento Real. Como ha sido explicitado anteriormente la política de la empresa es revisar y aumentar las remuneraciones de manera individual, en función del desempeño individual y el de la Compañía, analizado en función de estudios de mercado.	Esto se cambió en la negociación pasada, logrando un aumento real para todos. Se va por lo mismo sumado a que en las otras negociaciones ya lo obtuvieron, lo que ha sido entre un 2% y un 3%.



	3.2	<p>No se acepta propuesta, ya que la intención de la empresa es negociar a 3 años, se propone lo siguiente:</p> <p>El Sueldo Base Mensual se reajustará el 1 de Enero de 2021, el 1 de Mayo de 2021, el 1 de Septiembre de 2021, el 1 de Enero de 2022, el 1 de Mayo de 2022, el 1 de Septiembre de 2022, el 1 de Enero de 2023, el 1 de Mayo de 2023, el 1 de Septiembre de 2023, en un porcentaje igual al 100% de la variación porcentual experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores a las fechas indicadas.</p>	Se mantienen tal cual lo tenemos en reajustes por IPC.
	3.3	<p><b>Reajustabilidad Beneficios en pesos.</b> Por la misma razón anterior, no se acepta propuesta, se propone lo siguiente:</p> <p>Los beneficios expresados en pesos de cada trabajador afecto a este Contrato Colectivo, a excepción de los beneficios estipulados en la Cláusula correspondiente a las Becas de Estudio, se reajustarán el 1 de Enero de 2021, el 1 de Mayo de 2021, el 1 de Septiembre de 2021, el 1 de Enero de 2022, el 1 de Mayo de 2022, el 1 de Septiembre de 2022, el 1 de Enero de 2023, el 1 de Mayo de 2023, el 1 de Septiembre de 2023, en un porcentaje igual al 100% de la variación porcentual experimentada por el IPC en los cuatro meses inmediatamente anteriores a las fechas indicadas.</p> <p>En el evento que durante la vigencia del presente contrato, la variación porcentual del IPC fuere de un 4,5% o más desde el último reajuste inmediatamente anterior, el Sueldo Base Mensual y los beneficios expresados en pesos se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación del IPC antes mencionado, a contar del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se haya alcanzado dicho porcentaje. Este reajuste se abonará íntegramente al siguiente reajuste que corresponda aplicar.</p> <p>En el caso que el reajuste que corresponda aplicar en el cuatrimestre sea negativo, este no se considerará, sin embargo, el guarismo negativo registrado, se imputará al siguiente reajuste. Esta cláusula es aplicable a la reajustabilidad del Sueldo Base Mensual y a los beneficios en pesos.</p> <p>Todos los reajustes y beneficios en dinero pactados en este contrato colectivo serán expresamente imputables a cualquier reajuste o beneficio que eventualmente se pudiere establecer en virtud de una ley.</p>	
4		<b>Gratificaciones.</b> No se acepta propuesta, se propone mantener lo existente en contrato colectivo vigente.	Se pide 6 sueldos base. Si se da esto, se firma de inmediato, porque aumentaría en un 50% el sueldo.
5	5.1 al 5.3	<b>Indemnizaciones.</b> No se acepta propuesta, se propone mantener lo que existe en contrato colectivo vigente.	Mantienen lo que se tiene hoy en día.
6	6.1 al 6.11	<b>Recargo por Trabajos Especiales, Festivos Especiales y Horas Extras.</b> No se acepta propuesta, se propone mantener lo que existe en contrato colectivo vigente.	Se ajustan los tiempos y se incluyen algunos feriados.
7		<b>Jornada de Trabajo.</b> Se acepta la propuesta.	Se mantiene.
8	8 y del 8.1 al 8.3	<b>Alimentación y Alojamiento.</b> No se acepta propuesta, se propone mantener lo que existe en contrato colectivo vigente.	No consideran alimentación y alojamiento, donde se incluyen los viáticos. Tampoco la tabla con valores SAP Concur.
9		<p><b>Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.</b> No se acepta propuesta, se propone en cambio lo siguiente:</p> <p>Aguinaldo de Fiestas Patrias UF 7,0.- Aguinaldo de Navidad: UF 7,0.-</p>	Suben 1 UF en fiestas patrias, pero nada en navidad.
10		<b>Descanso Compensatorio.</b> Se acepta propuesta.	Se mantiene
11		<b>Asignación de Reemplazo.</b> No se acepta la propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Aquí se incluye la redacción que tiene personal de Canutillar.
12		<b>Licencias Médicas.</b> Se acepta propuesta.	Se escribe: los 3 primeros días son pagados por la empresa
13		<b>Ropa de Trabajo.</b> Se acepta propuesta, pero se elimina al Personal de Casino y Aseo dado que ya no es aplicable.	Contrario a lo que pensamos viene tal cual, quizás ellos lo negociarán.
14		<b>Seguro Complementario de Salud.</b> No se acepta propuesta, se propone mantener lo que existe en contrato colectivo vigente.	Se pueden mejorar algunas cosas. Se calculo el aporte la empresa con lo que aportamos y los números dicen que con suerte pagamos un 25% de la prima. Existen diferencia en las coberturas



15		Seguro de Vida y Accidentes. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Colbun paga un beneficio mayor (36 UF) por bienestar.
16		Becas de Estudios. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se considera aumentar la edad de los hijos a 26 año, estudios del cónyuge y postgrados. Está dentro de los prioritarios.
17		Asignación de Movilización Escolar. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	
18	18.1	Trabajadores ingresados antes del 14 de agosto de 1981: Se acepta propuesta.	La propuesta son 11 UF (crece 1 UF), pero creemos que se puede aumentar más.
	18.2	Trabajadores ingresados después del 14 de agosto de 1981. Se acepta propuesta.	
	18.3	Bono de Vacaciones. Se propone mantener idénticas estipulaciones al contrato colectivo vigente, pero incrementando el monto desde UF 10,00 a UF 11,00 para el uso de al menos 10 días hábiles, manteniéndose el resto de este concepto en su totalidad.	
19		Movilización de Acercamiento. No se acepta la propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se adiciono un pago a quienes usan parcialmente los furgones (usan sus vehículos para llegar al bus de acercamiento).
20		Incentivo por Resultado y Desempeño. No se acepta propuesta, se propone mantener lo vigente.	Se presenta una tabla para acercar la brecha que se produce por los sueldos.
21		Asignación de Conducción. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente, bajo el concepto de Carné de Chofer.	Siguen pagando solo la licencia. Esta dentro de la prioridad 1-2, ya que muchos están haciendo de Uber y llevándose los vehículos a su casa.
22		Permisos. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se aumentan todos, pero no se acepta.
23		Transporte. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se solicita más plata para destinarlas a las distintas centrales para que realicen viajes.
24		De la Protección al Trabajador. Se acepta propuesta.	
25		Juguetes de Navidad. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se modifica la edad a 14 años.
26		Seguro Adicional Casa. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se adicionó un seguro para los socios que prácticamente viven en Central Canutillar.
27		Bono Antigüedad. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	No se sabe por qué, ya que no se le hizo ninguna modificación.
28		Bonos de Nacimiento y Matrimonio. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se solicitan 10 UF para c/u, pero lo mantienen en 7 UF c/u.
29		Premio de Cambio Rodete. No se acepta la propuesta, se propone un incremento de UF 5,0 a UF 6,0.	Es positiva y la gente involucrada es mínima (6-7 personas).
30		Subvención Deportiva. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente en cuanto al aporte al Sindicato e incorporando a la bonificación mensual de \$ 15.000.- a aquellos trabajadores que se desempeñen en instalaciones que no se encuentren en la V Región.	Se solicita para todos, una bonificación de \$15.000 mensual.
31		Subvención Casa. Se acepta propuesta.	
32		Capacitación. Se acepta propuesta.	
33	33.1 y 33.2	Préstamos. No se acepta propuesta, se propone mantener lo pactado en contrato colectivo vigente.	Se incrementan, porque estos dineros se devuelven, pero se incluirán algunas consideraciones mínimas por si es finiquitado.
34		Permisos y Beneficios Sindicales:	Se mantienen los permisos.
	34.1	Permisos: Se acepta propuesta.	Se continúan pagando los días en trabajo sindical.
	34.2	Beneficios: Remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales, se acepta propuesta.	El viático y la asesoría legal lo mantienen, aunque se aumentaron.
	34.3	Viático Directorio Sindical, no se acepta propuesta, se propone mantener el aporte en un monto anual de UF 20,00.	El aporte para celebraciones, se cree que debe ser aceptado después de una conversación porque estos dineros están considerados y los están dando para: 1° mayo, fiestas patrias y año nuevo. A consideración del subgerente del complejo se incluyó este punto, porque cada vez le cuesta más justificar estos aportes.
	34.4	Asesoría Legal: no se acepta propuesta, se propone mantener el aporte en un monto anual de UF 50,00.	
		Aporte Celebraciones. No se acepta propuesta.	
35		Bono Especial Residencia Central Canutillar. No se acepta propuesta.	Este no debería perderse, porque como se hizo el ingreso de estos socios, pasó al contrato individual.
36		Incentivo al Ahorro Previsional Voluntario. No se acepta propuesta.	Este punto viene de Canutillar y se cree serán pocas las personas los que lo utilizarían
37		Bono Energía Eléctrica. No se acepta propuesta.	Este ya salió en Nehuenco, pero se quiere mejorar y mensualizar, de lo contrario pago en junio.
38		Subvención para Uso de ERNC o Sistema de Calefacción Eficiente Domiciliara: No se acepta propuesta.	



39		Bono Primera Vivienda. No se acepta propuesta.	
40		Asignación de Responsabilidad Económica. No se acepta propuesta.	Debe haber alguna compensación. Se verá quién responde en caso de una pérdida por caja chica.
41		Bono Cierre de Negociaciones. No se acepta propuesta, se propone la suma de \$ 2.200.000.- por un período de tres años.	El valor esta por debajo de lo solicitado.

Afiliado manifiesta su malestar porque la empresa no quiere aceptar nada.

Se manifiesta que todos los puntos solicitados se trataran y revisaran con la empresa para obtenerlos, la idea es crecer algo en cada uno.

Generalmente siempre la respuesta de la empresa es negativa. Están siendo más confrontacionales, ya que al proceso de objeciones de legalidad llegaron con un abogado el cual pasó a ser titular en el proceso, estando por sobre los representantes de la compañía.

Adherente consulta respecto al aumento del pago de alimentación del personal de operaciones, no fue nombrado. Si bien no se mencionó como tal, pero está incluido en el ítem de la tabla de Sap Concur (# 8°). Este punto es importante, porque consideraba varias aristas (colaciones/viáticos/alojamiento) y se quieren aumentar. Además, Colbun estable un piso que se puede seguir, aunque llegar a los valores que se pagan por SAP Concur va a ser difícil, porque estos consideran almuerzos en restaurantes, pero se cree que los valores se pueden aumentar, porque si se puede optar al pago de un almuerzo de \$20.000 porque a mí me van a pagar uno de \$5.000, esta sería una de las argumentaciones para obtenerlo. Sin embargo, debemos enfocarnos en aquellas personas que ya tiene el pago del viático y que por alguna razón no utilizan el casino, porque para los demás está el casino y Sap concur que son las alternativas que da Colbun.

Asistente consulta por punto trigésimo noveno. Se manifiesta que el bono para adquisición de primera vivienda no se acepta.

Socio consulta si los feriados decretados por el gobierno se podrían declarar especiales. Se indica que esos posibles feriados fueron incluidos en la propuesta.

Afiliado pregunta por cuanto tiempo se está solicitando la vigencia del Contrato Colectivo. Se indica que la solicitud es por 24 meses, pero la empresa siempre lo lleva al máximo legal, es decir a 3 años, al igual que lo firmado por los otros sindicatos, además está amarrado al monto del bono cierre de negociaciones.

Juan Atan realiza una exposición para reafirmar lo indicado por Miguel e indica que para darle un poco de estructura a lo que ha pasado respecto a la negociación misma se ha estado trabajado desde hace más de un año con los otros sindicatos de Colbun, porque la única forma de obtener beneficios para todos es uniéndonos y haciendo cosas transversales. Incluso se ha llegado a pensar en ser un solo sindicato o formar una confederación, pero siempre cuesta hacer todo esto, porque el sindicato 1 se ha restado en varias ocasiones en que nos hemos reunido y trabajado en conjunto.

Socio manifiesta que la idea de una confederación le gusta y se podría tomar el ejemplo de otras empresas en Chile.

Los ideólogos del bono eléctrico fuimos nosotros, el cual se transaría por la ropa. En su momento la empresa nos hizo saber de la alianza con Corfo para reciclar la ropa, negocio del cual queríamos ser partícipes, pero nos indicaron que esto era por solidaridad. En cambio, para Colbun esta solidaridad tiene precio, ya sea con un aporte directo de prendas o por la participación de las personas entregando su ropa, en ambos casos es una ganancia económica para la empresa, también se debe considerar que al disminuir la cantidad de ropa se bajan costos y al efectuar donaciones se pueden rebajar impuestos.

Este bono por electricidad se empezó a gestionar muchos años atrás, ya que en varias negociaciones pasadas se había planteado y ahora se aprovecha esta instancia, confeccionando una propuesta que fue entregada a los otros sindicatos, como estos negociaban antes, para que la tuviéramos todos y así al momento de nuestra negociación fuera más fácil incorporarla.

A mediados de septiembre del año pasado se propuso a todos los sindicatos realizar un curso con la abogada que nos dio clases en el diplomado gestionado por Colbun en el año 2014, de esta forma todos enfrentaríamos las negociaciones alineados. La capacitación incluyó lo relacionado con la negociación misma, la revisión de la parte legal que este último tiempo ha cambiado y para refrescar y actualizar los conocimientos que ya se tienen. En él no participo el sindicato 1. También en esa oportunidad se presentó el bono eléctrico, que les gustó a todos, solo a Carena no le gusto porque la ropa la iban a negociar directamente con la empresa. Después de que terminó la negociación del sindicato 4, su presidente nos llamó y me dio las disculpas del caso, porque la empresa no cumplió lo prometido y tampoco le dieron este bono en virtud de la disminución de la ropa.

También al alero nuestro, Carena y Nehuenco pudieron votar la huelga, ya que al hacer la reclamación para que Colbun no fuera declarada empresa estratégica, se benefició a todos los trabajadores de la compañía. En aquella oportunidad el sindicato 1 se excusó de no participar de ella porque en la empresa nunca se había llegado a esa instancia. Carena y Nehuenco no participaron porque tenían otra razón social y creyeron que no se veían afectados.

Cabe recordar que siempre nos han catalogado de problemáticos, confrontacionales, conflictivos, adjetivos que la verdad no los tomamos tanto en consideración, aunque se han analizado buscando alguna manera sutil o suave para abarcar todas las situaciones que se presentan. En este año se nos dio más la razón, porque en la negociación del sindicato 1, que es el más cercano a la empresa y con una postura más conciliadora, no obtuvieron grandes beneficios y nos llama la atención que no tengan el mejor contrato colectivo de la compañía. Incluso llamaron a todos los sindicatos para manifestar que deberíamos estar alineados para entender a la empresa y la situación país; que agradeceríamos el hecho de tener trabajo durante el estallido social y la pandemia; que ellos por negociación iban a recibir lo que la empresa les entregara porque no iban por aumentos muy grandes y focalizados dentro de la realidad. Quizás todo esto sea bueno para ellos y no deberíamos meternos su negocio, pero tenemos una mirada crítica sobre ello, porque de todas formas nos perjudican, en las relaciones con la empresa y para nuestros convenios, finalmente en todo ámbito, ya que los utilizan como ejemplo, aduciendo que no pueden entregar más porque a ellos los tienen bajos esas condiciones.

Se han hecho todo tipo de gestiones con ellos, se les ha invitado a participar de las actividades, también se les ha acompañado, para lograr unirnos como sindicatos, invitándolos como trabajadores o como compañeros de trabajo de la misma empresa, pero siempre corren por carriles diferentes y quieren que nos sometamos a su línea de acción, la cual no nos parece y no la hemos aceptado ni lo vamos a hacer.



Respecto a las negociaciones de Carena y Nehuenco, también fuimos críticos. Estuvimos en Quillota dando nuestro apoyo en su huelga y para visibilizar lo que estaba haciendo el sindicato 3. Criticamos el cómo se llevaron las conversaciones con la empresa, por se quejaban de que nunca tuvieron reuniones presenciales, siendo que no las pidieron o exigieron, porque uno cumple un rol en la negociación y si se ve que no se están obteniendo resultados y que el documento es tan frío, se debe cambiar la estrategia. Nosotros ya se lo planteamos a Mauricio Orellana cuando se le entregó el documento, que por lo menos necesitábamos un par de reuniones presenciales, la respuesta fue la misma que le dieron a los otros sindicato que es que en Santiago no tiene oficinas/salas donde se puedan reunir 10 o 12 personas, pero en Complejo Aconcagua si se tiene ese tipo de instalaciones y requeríamos su asistencia, de lo contrario que buscarán un lugar fuera del edificio corporativo donde hacerlas ya que estamos dispuesto a ir a Santiago. A lo que no estamos dispuestos, era a no reunirnos de manera presencial, instancia que nos permite decirnos las cosas a la cara con claridad y transparencia, con la información de la empresa y la que ellos manejan de nosotros. Tener una dinámica más acorde a lo que siempre se ha hecho, no estamos dispuesto a recibir respuestas negativas solo en un documento, donde no se nos explica el por qué, no tenemos el derecho a réplica en el momento para decir porque no aceptamos lo propuesto, tampoco no se puede explicar el por qué merecemos que nos den lo que estamos pidiendo, esas son las diferencias o maneras de enfrentar este tipo de situaciones.

Afiliado comenta que ya se está en otra fase del covid-19 en la zona, por lo que podrían venir.

El presidente de Nehuenco nos indicó que tuviéramos cuidado porque la empresa lleva al abogado Zarko Luksic, quién lleva la batuta de la negociación. No nos preocupa mucho, porque él entenderá de aspectos legales o financieros, pero desconoce la dinámica de lo que hacemos y la realidad de donde estamos parados, la realidad de la gente de cada central y de las vivencias/situaciones que tiene cada trabajador. El detalle que involucra a las personas y el porqué de lo que estamos pidiendo no creemos que lo maneje, pero necesitamos que las personas a su lado lo entiendan.

En estos procesos extremos, que continuaremos pasando, es donde se ven las grandes personas y por sobre todo las grandes empresas. Cuando uno está en una situación bien crítica y se mete la mano al bolsillo o se toca el corazón para ayudar a alguien es cuando uno realmente está cooperando y sacando adelante tu ser. Por ello queremos ver si estamos trabajando en una gran empresa, como siempre lo han dicho y lo han divulgan en sus discursos, aquí es cuando se ven las grandes compañías, cuando se está pasando mal y se meten la mano al bolsillo para hacer un gesto, porque si están ganando es fácil regalar/donar, es decir, cuando les sobra nos dan las sobras.

Asistente aporta que la empresa solo ve números no personas.

Estamos tranquilos y confiamos en que nos ira bien, porque haremos todo lo que esté a nuestro alcance para lograr una buena negociación. Hemos conversado con las personas que nos acompañaran -Erwin, Sergio y Edison- indicándoles que somos los primeros en no querer llegar a una huelga porque como se han dado las cosas llegaremos trabados y costará destrabarla, tampoco queremos dejar precedente, porque éste ya está.

Se espera que la empresa, con las negociaciones recién pasadas, haya aprendido la lección de cómo destrabar las situaciones complicadas. Vamos con la mejor disposición para el dialogo, lo que no quiere decir que nos entregaremos por una amenaza, pero si se llega a esa instancia se tratará de destrabarlas de la mejor manera y que la situación dure lo menos posible.

Se han conocido las cifras que maneja la empresa y todo esto será llevado a la mesa para no llegar a la instancia de huelga, porque un solo día parado significa que Colbún deja de percibir millones y millones, los cuales no tienen comparación con lo que se está pidiendo para un proceso por tres años.

Insistimos en que llama la atención que los resultados que el sindicato 1 obtuvo hayan sido menos que las negociaciones de Carena y Nehuenco, porque la postura que mantienen sus dirigentes y sus afiliados es una actitud de sumisión o de buenas relaciones o tratos de buena fe con la empresa, pero tienen bajos los beneficios de su convenio.

Generalmente, también se nos dice, que si nos dan un poco más de plata van a tener que cortar gente para poder pagarnos. Estas amenazas siempre están y se dicen.

También nos tildan de chantajistas, porque les pedimos que respondieran la encuesta del clima laboral a conciencia y los resultados repercuten en la imagen de la compañía. Esto lo aprendimos de la empresa y nos hacemos cargo de ello y damos la cara, en otras palabras, apechugamos, porque esa solicitud fue en virtud de mejorar y para ser una gran empresa deben plasmarlo en el contrato colectivo y así poder revertir la situación, ya que la piedra del tope son las rentas y los dineros que nos entregan en los distintos beneficios.

Para finalizar, esta negociación va a ser compleja y difícil, pero como lo mencionó Miguel, ganamos un año todos los que estamos en la lista de los que vamos a ser despedidos, y pensando en eso y que habemos gente que nos van a cortar, por qué no hacer una buena negociación y llegar hasta las últimas instancias, para llevarnos mejores condiciones por si nos finiquitan. Para que la gente de transmisión, la cual se está vendiendo y a lo mejor casi todos se tengan que ir, se vayan con un buen turro de plata o mejor de lo que estamos.

Se clasificaron en tres etapas todos los puntos. Los 1° son aquellos que no se transaran, los 2° los que se pueden transar en montos o en redacción y los 3° son lo que se llevan para discutirlos en la mesa pero que se entregan, como por ejemplo el trabajo en condiciones especiales, esta es una asignación que depende del jefe, aunque tiene un monto asignado; es decir, estos últimos puntos no se pelean mucho ya que no se pierden porque están estipulados. Esta estrategia se usa para ir ganando aquellos que son prioritarios.

Esperamos no llegar a huelga. Esta situación fue planteada a Mauricio Orellana quien quiere lo mismo, porque se encuentra en el medio y nos aseguró que tratará de hacer la mejor gestión para así lograr un buen término, porque en caso de huelga sería el primer perjudicado y es lo que menos quiere. Es por lo que se le solicita agilice y de las facilidades para realizar las reuniones presenciales.

Resumiendo, y siendo un poco reiterativo, es la negociación más difícil que nos ha tocado y por cómo se ha visto, partiendo de cómo plantearon las objeciones de legalidad, la empresa ha sido "mala leche". Se tienen las herramientas, los argumentos y la información, esperamos no llegar a presionar con la huelga. Además, se tiene la confianza de que todos los socios apoyaran si llegamos hasta ahí, porque de lo contrario sería un fracaso para todos y para las personas involucradas que han trabajado durante todo este año en el proyecto colectivo. Se invita a ponerse en todas las situaciones.

Esta debería ser la última reunión del año, pero dada las circunstancias se harán un par de reuniones extraordinarias donde se espera darles buenas noticias.



Socio consulta si los beneficios pendientes estarán asegurados en la siguiente negociación, como el transporte y becas escolares. En la negociación lo que se pacta es piso, exceptuando el bono cierre negociaciones y los reajustes. El transporte escolar esta de 2 maneras, para socios que laboran en Complejo Aconcagua es un valor mensual y para los otros socios de otras instalaciones es anual, estos expiran al 31-12-20. Aunque se está en proceso y puede alargarse más allá de esa fecha, lo pactado no se pierde y su vigencia es a contar del 01 de enero.

3. Ingreso de 3 personas:

- Nicolas Ibacache, de mantenimiento mecánico en Nehuenco, por alguna razón no se incluyó en la negociación.
  - Jorge Molina, quien se reintegró a Colbún, ya que es una de las personas que salió con la venta de Antilhue en diciembre-19 y volvió a CT Candelaria.
  - Francisco Saavedra, quién trabaja en TI Santiago. Es el primer miembro de la casa matriz.
- Con lo cual en el proyecto contrato colectivo la nómina es de 191 socios.

4. Se está elaborando el paquete navideño, ya se han comprado los suministros. También se gestionó la locomoción, para no utilizar la buena voluntad de Carlos Guzman. Se llegará hasta Puerto Montt y se coordinará con los socios de Canutillar como se harán llegar a la central para acopiarlos ahí.

  
MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATAN G.  
TESORERO

  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

