

**REUNION EXTRAORDINARIA 23 DE DICIEMBRE 2020**

**Citaciones:** Día 23 de diciembre 2020, de 15:30 a 18:23 y de 19:10 a 21:07 horas

TABLA:

1. Negociación colectiva

ASISTENTES:

1. Víctor Aguilera	2. Marilyn Alfaro	3. Miguel Alfaro	4. Segundo Almendras
5. Juan Altamirano	6. Jorge Álvarez	7. Leonel Arancibia	8. Javier Arancibia
9. José Arias	10. Edison Astorga	11. Michael Avendaño	12. Víctor Barahona
13. Alex Barrera	14. Rodrigo Barria	15. Jorge Barrios	16. José Bravo
17. Edmundo Briceño	18. Armando Burgos	19. Luis Burgos	20. Cesar Burgos
21. Edith Cabezas	22. Oscar Cadiz	23. Francisco Camus	24. Carlos Cantillana
25. Marcelo Carquin	26. César Carrasco	27. Mario Carvajal	28. Rodrigo Carvajal
29. Lorena Casanova	30. Ruth Castillo	31. Álvaro Castro	32. Jorge Cataldo
33. Freddy Celedón	34. Sergio Cerdá	35. Luis Cerro	36. Anuhar Contador
37. Luis Contreras	38. Marcos Contreras	39. Manuel Coronado	40. Julio Cortez
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. Alexis Fica	50. Rodrigo Figueroa	51. Dave Flores	52. Carlos Fuentes
53. Rubén Galdames	54. Julio Gamboa	55. Carlos García	56. Emeterio Garrido
57. Misael Garrido	58. Alex Gatica	59. Juan González	60. Ricardo González
61. Miguel González	62. Andrés Greene	63. Claudia Guzmán	64. Exequiel Guzmán
65. Jorge Henríquez	66. Fabian Hermosilla	67. Daniel Herrera	68. Mario Herrera
69. Nicolas Ibacache	70. Guillermo Jara	71. Jorge Jaramillo	72. Oscar Jeldres
73. Jonathan Lara	74. Hernán Lara	75. Esteban Lazo	76. Abel León
77. Juan León	78. Eduardo Lepe	79. Iván López	80. Felipe Macaya
81. Celson Maldonado	82. Sadrac Maldonado	83. Patricio Maldonado	84. Fabian Matamala
85. Rodrigo Medel	86. Juan Medina	87. Marco Medina	88. Jorge Molina
89. Milton Molina	90. Luis Mora	91. Erwin Moreira	92. Patricio Moscoso
93. Gabriel Muñoz	94. Mauricio Nail	95. Jaime Nieto	96. Sergio Núñez
97. Leonardo Ojeda	98. Patrick Olate	99. Gino Oppiger	100. David Ortega
101. Luis Ortega	102. Roberto Padilla	103. Juan Pino	104. Patricio Pizarro
105. Erwin Poblete	106. Alfredo Ponce	107. Dagoberto Ponce	108. Manuel Ramírez
109. Juan Ramírez	110. Luis Reyes	111. Javier Riffó	112. Nicol Ríos
113. Richard Riquelme	114. Segundo Riquelme	115. José Rivas	116. Mario Riveros
117. Nicolas Roa	118. Cristian Roa	119. Mauricio Rocco	120. Carlos Romero
121. Giancarlo Rovegno	122. Alexis Saavedra	123. Francisco Saavedra	124. Gonzalo Saavedra
125. José Salamanca	126. Sergio Salamanca	127. Fabian Salas -	128. José Saldívar
129. María Saldivia	130. Cesar Salgado	131. Carlos Salinas	132. Miguel Salinas
133. Yorgin Salinas	134. Jaime Sánchez	135. Vladimir Sánchez	136. Benedicto Sandoval
137. Eleodoro Saravia	138. Juan Saravia	139. Benjamín Tapia	140. Patricio Toledo
141. Franco Torres	142. Camilo Torres	143. Cristian Ulloa	144. Jaime Urrea
145. Anita Urtubia	146. Raúl Urtubia	147. Claudio Urtubia	148. Pablo Urtubia
149. Juan Valdebenito	150. Nelson Valdés	151. Jorge Valenzuela	152. Israel Varas
153. Héctor Veas	154. Gonzalo Vergara	155. Iván Villagrán	156. Julio Villaman
157. German Villegas	158. Marco Villarroel	159. Ricardo Wallffiguer	160. Alex Yarur
161. José Zamora	162. Ramiro Zapata	163. Mario Zbinden	164. Ederli Zuñiga
165. Mario Zuñiga	166. Miguel Lazcano	167. Juan Atan	168. Nélida Espinoza

Socio aprovecha la oportunidad y agradecer la gestión de las cajas navideñas, indicando que llegaron bien.

Se insta a ver la transmisión completa, porque al final de ella se realizará la votación. Y el resultado que se obtenga debería ser por mayoría.

Se indica que la reunión se desplazó en 30 minutos, porque en la propuesta de la empresa venía un punto no como se había conversado.

Como ha sido la tónica de las últimas negociaciones, se cita a reunión extraordinaria solo cuando se tiene algo concreto acordado con la empresa.

Al finalizar se verá si la propuesta es satisfactoria para todos, ya que la decisión es de ustedes, de lo contrario se continuará peleando por más, lo que significa rechazar la presentación que se realizará en breve. Si es así, mañana la empresa debería presentar la última oferta, volviendo a fojas cero, porque lo que se ha alcanzado y se hable hoy, nuevamente debe ser revisado, en otras palabras, se comenzaría con el piso.

Esa votación es para votar la última oferta o la huelga. Si gana la huelga se ingresará a mediación, la cual dura 5 días. Esta votación debería hacerse la próxima semana, a más tardar el miércoles 30-12-20, pero dependerá del resultado de esta reunión.

Afiliado consulta cómo será el formato de la votación, si será vía mensaje Facebook o correo electrónico. Se hará por Facebook porque el resultado se obtiene más rápido y es más transparente, ya que no se podría manejar el resultado debido a que todos ven los comentarios, pero para el caso de los que no están conectados a Facebook, manifiesten su decisión a través de un correo, para que quede más formal.

Juan Atan expone porque el descuento de la cuota extraordinaria fue alto, esto a raíz de las consultas efectuadas por correo y WhatsApp. Se planteó esta situación también en las reuniones de negociación, ya que no habían hecho los descuentos solicitados en su momento, es decir, en octubre-20.

El descuento que se hizo efectivo ayer corresponde a: 1/4 día por ayuda que se le entregará a Jorge Barrios y 1 día en caso de ir a huelga. Cada descuento es diferente y el valor del día se obtiene al dividir el sueldo base por 30 días y el valor del ¼ día resulta al dividir el valor del día por 4.

Referente al día que se votó para la huelga, este se devolverá siempre y cuando no se llegue a ella, es decir, dependerá de lo que se defina hoy.

Asistente indica que se dio cuenta que salió un descuento muy elevado de la caja. Al parecer dividieron lo que corresponde a caja compensación (0,6) y Fonasa (6,3), pero les pusieron otros % 3,4 y 3,6.

Se cree que la propuesta no es óptima ni la ideal, pero se han logrado avances y continuamos siendo el mejor contrato colectivo de Colbun.

No ha sido fácil, se comenzó trabajando con 9 personas que formaron la precomisión y a través de ellos se canalizaron todas las inquietudes de los socios y sus áreas. Con todo ello se confeccionó el proyecto, el cual se les remitió luego de haberlo presentado a la Empresa. Finalmente quedaron 3 socios, Erwin Poblete (transmisión), Sergio Cerda (zona sur) y Edison Astorga (Aconcagua) para acompañarnos en la mesa negociadora. A todos ellos se les agradece la disposición, voluntad y su tiempo.

Se irá desglosando cada punto, ya que por Facebook no se pueden presentar y visualizar el documento al mismo tiempo. Socio indica presentar un Word.

La negociación partió igual que las anteriores que se efectuaron este año, donde no usaron mucho el diálogo, pero se ganó al solicitar reuniones presenciales y nos reunimos con Patricio Troncoso (Gerente Centrales hidráulicas), Paula Martínez (Gerente Organización y Personas) y Mauricio Orellana (Subgerente Complejo Aconcagua), además participó Mauricio Abarza (subgerente relaciones laborales), quien se cree que en un futuro será la persona que resolverá los asuntos con los sindicatos, más Carlos Varea (subgerente Transmisión). No participaron los subgerentes de los otros complejos donde tenemos socios (José Fuentealba, Rodolfo Guardiola, Oscar Montaño)

Cada reunión duró aproximadamente 3 horas. Y en la reunión de ayer se afinaron los últimos detalles, que a nuestro juicio eran los que podríamos alcanzar, de acuerdo con lo recibieron los otros sindicatos y lo que la empresa quería dar.

Se agradece el gesto de solidaridad de Claudia Guzmán y Valentía de incorporarse al sindicato, ya que al ceder su bono "rol profesional" propio de su cargo y que no es un monto menor, se pudieron desbaratar algunas situaciones. Según la empresa, al afiliarse al sindicato no le correspondía el pago, pero nuestra postura era judicializarlo para que finalmente se lo pagaran porque corresponde. Esto a la empresa le complicaba bastante, porque consideraba injusto que una persona obtuviera ese bono más todos los beneficios del contrato colectivo. Se conversó con ella planteándole la condición en la cual quedaría, a lo cual nos indicó que ese bono lo podía perder, siempre y cuando se obtuviera algo provechoso para todo el sindicato. Sin embargo, este año igual se le cancelará. También se definió que aquellos que sean del rol profesional y se afilien a un sindicato, no se les aplicará el Art. 22, teniendo una jornada horaria (entrada y salida definida), con lo cual se le cancelarán los recargos por horas extras y obtendrán todos los beneficios del contrato colectivo, aunque por bono de desempeño el factor baje de 2,5 a 2. Por lo que se ha averiguado con este personal, aun así, esta condición les favorece y eso que se consideró para ello el contrato vigente, incluso manifestaron que realizando 15 horas extras mensuales cubren los conceptos perdidos o disminuidos.

Se envía planilla comparativa del contrato colectivo(adjunta), la cual se revisa punto a punto.

Afiliado consulta si según la perspectiva de la negociación, se puede lograr algo más si se rechaza lo propuesto por la empresa.

Adherente según vuestra apreciación es posible discutir y mejorar más la negociación.

Socio manifiesta su molestia con la propuesta de la empresa, ya que están entregando migajas y no debemos conformarnos con ellas, que es el momento de presionarla para que entregue mejores beneficios, recuerda que en la reunión pasada Juan Atan dijo que la empresa tiene dinero.

Resumiendo, ha sido una negociación bastante complicada. Primero se tuvo que lidiar con las objeciones de legalidad que interpuso la empresa apelando con la asesoría del abogado Zarko Luksic, pero fuimos capaces de revertir esa situación sin tener que mediar un abogado por nuestra parte y se logró que todos los socios tuvieran derecho a huelga. A pesar de haber definido servicios mínimos para transmisión, tuvimos que entregar aquellos que tenían que ver con operación, pero que no nos perjudicaban en la generación. Nos dimos cuenta de que la empresa con esto quería dilatar la negociación, ya que podría haberse judicializado esta situación. Además, viendo todo lo que los otros sindicatos tuvieron que hacer para conseguir mejoras en sus beneficios, nosotros estamos logrando más que ellos sin siquiera llegar a la votación de una huelga. Lo que nos favoreció enormemente fue el realizar las reuniones de forma presencial, estar cara a cara, donde se pudo argumentar, debatir y defender cada punto. Se incluyeron bonos nuevos, de energía y conducción (independiente de que este último la empresa lo quería disfrazar o darlo como otro ítem), se crece en vacaciones, indemnización por años de servicios, en préstamos (aunque es dinero que hay que devolver, pero es sin intereses), en aguinaldos (2 UF c/u), reajuste real de sueldo, se fija el factor (1,2 RMB) por despido para grupos de trabajadores independiente los años de servicio, asignación deportiva, situaciones que se consideran dentro de los avances, ya que cada bono que se perciba viene a aliviar los gastos. El crecimiento real total del contrato colectivo bordea los 5%-6%, siendo que la empresa inicialmente indicó que tenía 2% para negociar. No son cifras menores y estamos de acuerdo que no se obtiene todo lo que se quería, pero no son migajas. Se apunta para la próxima negociación conformar un solo sindicato o bien una confederación de sindicatos Colbún, donde se pueda presionar realmente a la empresa para que no se salga por ningún lado. Se aspira a tener la totalidad de la generación hidráulica, ser mayoría en todas las centrales para no dejarles ningún margen para producir. Aunque actualmente somos mayoría en algunos complejos, nos falta Colbún-Talca y ante una eventual paralización Colbún podría manejar la generación.

Se está tranquilo con la negociación. Se cree que llevarlos a una votación de huelga no es la mejor opción en estos momentos porque se volvería a fojas cero. Además, como lo venimos diciendo desde hace un año, para estar en huelga se debe estar preparado económicamente ya que se puede alargar mucho, creemos que no nos hemos preparado responsablemente para una

situación de huelga, porque no ha disminuido la carga económica de los socios ni tampoco se ha preparado a la familia, ya que complica que se llegue a fin de mes sin sueldo por el descuento de días en huelga si esta se alarga. Se puede subir el bono, pero hay que considerar que con ello se supliría el descuento de los días en huelga, finalmente no es un tema menor.

Si a la empresa le comunicáramos que la propuesta no fue aceptada, mañana ésta debe presentar la última oferta en la dirección del trabajo, que viene siendo el piso (documento revisado en reunión del 25/11/20) y todo lo que se ha logrado y conversado se pierde, se vuelve a cero, porque se están cumpliendo los plazos. Además, la huelga debería ser votada por la mayoría de los socios, porque si rechazamos esta propuesta y no votamos la huelga, seríamos "los reyes" no se puede tener un sindicato dividido. También se tiene que considerar que en esta negociación se incluyeron personas que tenían otros convenios colectivos, los cuales eran más bajos. En la negociación pasada éramos 140 socios y ahora llegamos a 191, además hay que considerar a todos los que se fueron durante la vigencia del contrato colectivo. El ingreso de estos socios significó para la empresa un gran aumento, ejemplo de ello es que por bono de antigüedad se pagaban 10 UF y ahora el pago es el 80% del sueldo, el pago de la asignación de matrícula que de 6 UF (si es que la tenía) subieron a 12 UF, y todos estos costos sumados dan un incremento importante. Incluso la empresa se siente incomoda de que seamos el sindicato con más socios, porque a los grupos chicos los podían manejar.

Para los que provenimos de HGV el estar en Colbun ha significado un crecimiento considerable; pasar de tener el contrato colectivo más malo dentro de la empresa al mejor evaluado por los socios y trabajadores que no pertenecen a ningún sindicato, es significativo. En ningún momento se ha quedado descansando en los laureles ni tampoco se ha fijado un techo, siempre se ha aspirado a obtener más y será la tónica para seguir. El sindicato tiene un prestigio dentro y fuera de Colbún. Producto de todas las instancias legales que se le han ganado a la empresa, hablan de una dirigencia que está preocupada de obtener beneficios y que se respeten los derechos de los trabajadores. Obviamente se quisieran lograr más cosas, pero éstas no se han podido alcanzar por diversas circunstancias, en el fondo es lo mejor que se ha podido obtener esta vez.

Asistente aporta que los universitarios pasan a bono con 25 años y eso es más que lo que lo pudieran imaginar en aporte, por lo menos los que aún tenemos universitarios.

Socio consulta ¿cuáles son las ganadas para transmisión? Se manifiesta que todas aquellas aplicables a su labor y detalladas en el comparativo.

Afiliado indica que ganamos cosas qué si bien son buenas, pero son aplicables en ciertos momentos, cree que faltó ganar en cosas que el trabajador realmente necesita (sueldos), sugiere ir a la huelga y no esperar 3 años. Se manifiesta en lo que respecta a sueldos más bajos, qué si bien las bandas y brechas se van a mantener, el compromiso de esta directiva en revisar en el transcurso del próximo año los sueldos por cargo, ya que actualmente se cuentan con varias herramientas con las cuales hacer presión a la empresa, se tienen: las bandas de empresa similares a Colbún, los sueldos al interior de Colbún. Ese trabajo se hará para visualizar las diferencias y discrepancias entre sueldos a un mismo cargo. También se tienen los valores de mercado de los distintos puestos de trabajo, y a diferencia de lo que muchos creen no son tan grandes las diferencias, aunque hay situaciones particulares donde la brecha se agranda, que es el caso de las centrales chicas que para retener a un operador deben ofrecerle un sueldo más alto, pero el nivel de beneficios no es el mismo. Al analizar los contratos colectivos de Enel, AsGener, Chilquinta, Coordinador eléctrico, entre otros, nos dimos cuenta de que los beneficios no son tan grandes y los sueldos no muy distintos a los nuestros. Tenemos los sueldos de Enel, aunque éste no participa en estas bandas de mercado.

Asistente manifiesta que lleva esperando el tema de los sueldos por montones de años y que ya no cree. No hay que desconocer que se han ido aumento los sueldos, y una eventual huelga no garantiza que vayan a subir el sueldo, quizás incrementen en otros ítems y no necesariamente en rentas.

Socio consulta cuanto es la diferencia % de sueldo en un mismo cargo. Se indica que podría ser hasta un 40%, pero en lo que se ha revisado se detectó que la mayor diferencia alcanza el 28%, para sueldos de un mismo cargo. Anteriormente se tuvo brechas del 40% pero actualmente no se tienen. Recuerden que tenemos acceso a las planillas de sueldo y cada vez que se solicitan se realizan las evaluaciones por cargo, se revisan los reajustes y se comparan con el resto de Colbún, lo que nos ha dado que no están tan disparados, pero se debe hacer la diferencia entre operador de térmica e hidráulica, porque lo primeros tiene sueldos más altos porque tienen otras responsabilidades. Se continuará insistiendo en que debe mejorarse el tema de las bandas, porque nosotros debemos dar las explicaciones del porque esas bandas y no es fácil explicar al trabajador que si en un mismo cargo una persona gana \$1.400.000 el otro gane \$1.000.000 y está dentro de la banda. A veces la cantidad supera el %, ya que en sueldos más altos el porcentaje puede ser 20% y la diferencia sigue siendo \$400.000. La empresa tiene su criterio en la forma de remuneraciones, pero con el tiempo se ha ido acotando y mejorando estas brechas, por ejemplo, en esta oportunidad a Marilyn Alfaro se le aumentara en un 6% su sueldo, porque se encontraba bajo la banda de secretarias y se le está adecuando.

Afiliado manifiesta que comparado con los beneficios de las otras empresas del rubro estamos bajos, como los aguinaldos, sueldo base o los bonos de vacaciones, colaciones de mayores montos, el pago de los estudios de los trabajadores del 75% del valor mensual, los bonos término de conflicto de \$8.000.000 entonces no pueden decir que estamos igual o mejor que las otras empresas, es cosa de leer y comparar con Enel, Gener. Se informa que se leyeron esos contratos colectivos, se sugiere que tome uno y revise que todos los beneficios sean mayores a los que tenemos, ya que si solamente hizo un resumen tomando los mejores beneficios de cada uno de ellos es lógico que los nuestros sean menores; también debe separar las centrales de Tocopilla porque éstas tienen un tratamiento distinto para lo que es Enel porque están bajo otras situaciones y para el caso de colaciones, algunos contratos no tienen considerado el pago por este concepto porque la empresa les da la alimentación. Si se tiene los datos, si se hizo el estudio y se hizo el comparativo entre las distintas empresas, en algunos nosotros tenemos más y en otros estamos bajos, pero finalmente las generadoras llegan a un conceso del promedio a pagar a sus trabajadores y se manejan en ese contexto.

Socio insiste en que podría haberse gestionado el bono de cierre como no imponible, como un aporte al sindicato y así no pasaría como imponible en la liquidación, era solo gestionar el mismo dinero, pero repartido de otra forma, así como lo harán con el bono de conducción o los \$400.000, lamentable que no lo quisieran hacer. Se indica que se solicitó el pago de la manera que se plantea, pero la empresa no quiso hacerlo así, porque debe demostrar que entregó un bono cierre de negociaciones como política interna de ellos.

Asistente aporta que lo imponible del bono termino de negociación se prorratae en los tres años que dura la vigencia.

Afiliado manifiesta que a todos nos gustaría mucho más, pero en estos tiempos lo que se está logrando es bastante bueno, recuerden que le estamos metiendo la mano al bolsillo cada 3 años. Además, volver a cero sería fatal. Y no se puede ir a una huelga por ir.

Adherente indica que la empresa puede dar más, con un día que se detenga el complejo perderían mucho más dinero que el que nos podrían dar. Se manifiesta que no es tan así que con un día de generación cubren todo, son unos pocos días más. Además, la empresa podría adoptar la postura de asumir esa pérdida y con ello no marcan precedente para el resto de los sindicatos. Ir a huelga no garantiza que se aumente exponencialmente lo que ya tenemos, quizás se pierda algo ya obtenido o gane en otros ítems, pero no va a ser lo mismo. La empresa va a dar un tanto más, de ejemplo se tiene la negociación de Nehuenco que al ir a huelga no obtuvo más que esto, no lograron subir o mover la aguja más a lo positivo. Si bien, les dieron los \$400.000, les los días huelga, ese valor no lo recibieron integral, incluso no es igual para todos porque depende del sueldo de cada socio.

Socio manifiesta que se entiende que la huelga es un método bastante complejo, pero es el momento de hacerla, porque somos un sindicato muy fuerte.

Afiliado manifiesta que nunca se ha considerado la evolución de los trabajadores, por ejemplo, la brigada de operaciones quienes anteriormente éramos bocatomeros y camareros, quienes siempre tuvieron un rango de trabajo limitado, ahora los ayudantes tienen que manejar, aplicar conocimientos en computación, realizar informes, conocimientos eléctricos, incluso existen ayudantes que hoy están estudiando ingeniería o técnicos superiores.

Asistente indica que al igual como dijo un colega en un correo, si antes no se tuvieron mejores beneficios era porque Colbún se consideraba empresa clave para el rubro, es ahora el momento de poder cambiar en algo la historia.

Socio manifiesta que uno pide cada 4 años un monto por término de conflicto, pero la empresa para quedar bien con la comunidad, regalo montos estratosféricos a las municipalidades para quedar bien con el pueblo, eso en lo personal no me gusta. Se indica que esto lo realizan la empresa como lavado de imagen al igual como lo hace Codelco, en otras palabras, pan y circo al pueblo y el pueblo estará contento, pero no debemos desconocer que nuestra realidad es tan mala, los valores obtenidos están dentro del mercado, porque haciendo un comparativo con otros contratos colectivos algunos beneficios los tenemos más altos y otros estamos bajos. Si se analizan los contratos colectivos de manera individual terminan siendo bastante similares, quizás estamos bajos, pero no considerablemente bajos como estuvimos en un principio.

Afiliado comenta su apreciación, que cree que no es de lo mejor que el sindicato aparezca pagando lo de conducción. Se está de acuerdo con ello porque no es lo adecuado, pero es la instancia que se dio para lograr ese bono, era eso o quedar fuera. Queríamos que quedará reflejado en alguna parte este tema y si para tenerlo lamentablemente debemos administrarlo asumimos esa responsabilidad, quizás nos traiga problemas, pero le demostraremos a la empresa que con una infraestructura mínima (3 dirigente versus un departamento de remuneraciones y un área de relaciones laborales), podemos realizar el pago. Finalmente, la empresa aporta esos dineros, pero el sindicato será el encargado de distribuirlo entre los socios que cumplan la condición.

Adherente manifiesta que está convencida que bajo el escenario mundial y que nadie puede desconocer, lo que se ha logrado alcanzar acá es valorable.

Se solicita votar por lo alcanzado con apruebo o rechazo y no incluir más comentarios, además no existe el abstengo todos deben emitir su voto de lo contrario estarán faltando a su deber y se les multará. Al finalizar se sumarán los votos de ambas reuniones (15:30 y 19 horas) y se decidirá de acuerdo con la mayoría, el 50 más uno. De salir rechazo, la votación a huelga debería realizarse la próxima semana.

Socio consulta ¿por qué el voto no se hace por forms? Se indica que no se utilizó esa plataforma porque está asociada a un correo electrónico y a veces no les llegan porque son considerados spam. Es más fácil por Facebook porque se obtiene el resultado de inmediato, además se debe asumir la decisión dada y votar en consecuencia, además nadie debería ser cuestionado y ser capaces de aceptar las decisiones de los otros.

Afiliado consulta que estamos aprobando la huelga o el contrato colectivo, le entro la duda. Se indica que lo que se está votando es la propuesta de la empresa. La votación a huelga debe hacerse bajo un ministro de fe de la dirección del trabajo.

Varios socios agradecen la gestión y el tiempo dedicado a la negociación.

Afiliado consulta si al término de la segunda reunión el resultado de la votación será enviado por correo u otro medio. Se indica que el resultado final será informado por Facebook, porque no muchos en sus casas ven el correo corporativo

Socio indica que Gilberto Arancibia no está conectado, pero aprueba.

Afiliado manifiesta que Gabriel Muñoz está presente pero no se puede conectar, pero indica aprueba

Se solicita a los que no están conectado a Facebook, manifiesten su decisión a través de un correo, para que quede más formal.

El resultado de la votación de la propuesta de la empresa, cuyo detalle fue enviado por correo a todos los socios, es:

- ✓ aprueba propuesta 80% (152 socios)
- ✓ rechaza propuesta 8,42% (16 socios)
- ✓ no votaron 11,57% (22 socios)

Por lo anterior, se ratifica el acuerdo alcanzado ayer 22-12-2020 con la empresa.

  
MIGUEL LAZCANO C.  
PRESIDENTE

  
JUAN ATAN G.  
TESORERO

  
NELIDA ESPINOZA M.  
SECRETARIA

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Vigencia	4 años	2 años	3 años	
Personal afecto	143	191	179 Anexo 1A // 12 Anexo 1B	Anexo 1B corresponde a los socios que tienen contratos colectivos vigentes, 2 personas de Santa María (a diciembre-21) y 10 personas de Los Pinos (a febrero-21). A los cuales se les harán extensivos los beneficios obtenidos al vencimiento de ellos. También se les consideran en los reajustes de remuneraciones y el proporcional del cierre de negociaciones (el bono final se divide por 36 meses y se restan los meses que le faltan, 2 meses Los Pinos y 12 meses Sta. María).
Reajuste Sueldo IPC	IPC cada 4 meses	IPC cada 4 meses	IPC cada 4 meses	Socio pregunta en que quedó el punto 3.1. tercer párrafo de la propuesta, que es el equilibrio entre los sueldos de los trabajadores de un mismo cargo, la diferencia en el sueldo base no podrá ser superior a un 20% entre ellos. Se indica que lo referente a sueldos no se incluye en el contrato colectivo, se confecciona un protocolo de acuerdo. Además, la empresa mantiene su teoría de las bandas, la cual no logró acortarse, pero se comprometió a revisar caso a caso si se produce alguna desviación. Sin embargo, revisaremos nuevamente los sueldos después de su reajustabilidad para ver si alguno se escapa. También se obtuvo que en Enel aplican el mismo criterio del 20% en las bandas, significando que Colbún está dentro de los márgenes del mercado.
Gratificación convencional	10% SBM mensual sin tope	50% SBM	10% SBM mensual sin tope	A los que ganan más de \$1.290.000.- se les pagan el 10% del sueldo y a los que no alcanzan esta cifra se les complementa la gratificación para garantizar los 4,75 IMM (\$129,000).
<b>Indemnización años de servicio</b>				
Retiro voluntario (< a 63 años hombres y < 58 años mujeres)	0,7 SBM ( $\geq$ 12 años)	0,7 RBM ( $\geq$ 7 años)	0,7 SBM ( $\geq$ 12 años)	No se obtuvo la rebaja en los años, ya que la empresa considera que sería premiar el cambio de trabajo.
Retiro voluntario ( $\geq$ 25 años empresa y <63 años hombres y <58 años mujeres)	1 SBM x año sin tope	1,4 RBM x año sin tope ( $\geq$ a 20 años)	1 RBM x año sin tope	La remuneración bruta mensual del trabajador considera todas aquellas asignaciones mensuales, como por ejemplo: asignación por turnos, colaciones, becas universitarias, movilización escolar, gratificación, bono zona.
Retiro voluntario entre 63 y 65 años hombres - 58 y 60 años mujeres	1,2 RBM x año sin tope. Superada la edad se pierde el derecho.	1,8 RBM x año sin tope. Superada la edad pago por 1 RBM. Pago del 10% de ultima remuneración por años faltantes para jubilación con tope de 3 años	1,3 RBM x año sin tope. Superada la edad pago por 0,7 SBM	Se solicita a aquellos que están en este rango de edad, analicen si les convenie continuar trabajando, ya que la perdida podría significar casi un 50% menos de lo que recibirían si se van durante ese rango de edad.
Despido por causa no imputable al trabajador	1 RBM x año sin tope	2 RBM x año sin tope	1 RBM x años sin tope. 1,2 RBM x años sin tope, cuando el despido sea a un grupo de trabajadores.	Afiliado manifiesta que no se ganó nada y se supone vienen despídos. Se manifiesta que se incluyó, cuando el despido es grupal, el factor que se venía pagando hasta ahora (tácito), con ello no se está sujeto a buenas voluntades o a cambios en la gerencia.
Despido por causa no imputable al trabajador entre 63 y 65 años - 58 y 60 años	1,2 RBM x año sin tope	1,8 RBM x año sin tope	1,3 RBM x año sin tope	

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
<b>Recargo por trabajos especiales</b>				
Llamado al Trabajo extraordinario fuera del horario habitual	3 horas 50% (diurno de lunes a sábado). 3 horas 100% (nocturno de lunes a sábado). 3 horas 100% (nocturno de lunes a sábado). Domingos y festivos horas trabajadas al 100%. Más el pago de las horas efectivamente trabajadas	3 horas 50% (diurno de lunes a sábado). 3 horas 100% (nocturno de lunes a sábado). Domingos y festivos horas trabajadas al 100%. Más el pago de las horas efectivamente trabajadas	3 horas 50% (diurno de lunes a sábado). 3 horas 100% (nocturno de lunes a sábado). Domingos y festivos horas trabajadas al 100%. Más el pago de las horas efectivamente trabajadas.	Este beneficio es principalmente para el personal que no trabaja por turnos (mantenimiento y administración). El cambio en la redacción se produjo para que no quedaría sujeto a interpretación de la jefatura. Si se está en teletrabajo, no se cancelan las horas al llamado, pero si las horas que dura realizar alguna gestión, esto se está dando especialmente en transmisión.  Adherente consulta si cuando se trabaja un domingo se pagan las horas trabajadas más 3 horas. Se indica que cuando se trabaja en día domingo, se cancelan el total de horas trabajadas con el recargo del 100% y se devuelve el día.
Llamado al trabajo en día libre	50% las horas trabajadas de lunes a sábado. 100% las horas trabajadas domingos y festivos más devolución del día.	50% las horas trabajadas de lunes a sábado. 100% las horas trabajadas domingos y festivos más devolución del día.	50% las horas trabajadas de lunes a sábado. 100% las horas trabajadas domingos y festivos más devolución del día.	Socio consulta si para tomarse el día de devolución se limitó el tiempo. Se manifiesta que se puede acordar con la jefatura lograr extender el plazo para tomárselo.
Extensión de la jornada por trabajos imposergables	Antes de las 3:00 AM - Retraso en 1 hora al ingreso. Despues de las 23:00 y las 3:00 AM - Descanso igual a las horas trabajadas y horas extras al 100% desde las 23:00 horas. Trabajo más allá de la 3:00 horas se otorga día libre	Antes de las 3:00 AM - Retraso en 1 hora al ingreso, con un descanso mínimo de 10 horas. Despues de las 23:00 y las 3:00 AM - Descanso igual a las horas trabajadas y horas extras al 100% desde las 23:00 horas. Trabajo más allá de la 3:00 horas se otorga día libre	Antes de las 3:00 AM - Retraso en 1 hora al ingreso, con un descanso mínimo de 10 horas. Despues de las 23:00 y las 3:00 AM - Descanso igual a las horas trabajadas y horas extras al 100% desde las 23:00 horas. Trabajo más allá de la 3:00 horas se otorga día libre	Se suma 1 hora más en el retorno al trabajo, después de una jornada larga. Esta situación se fiscalizará rigurosamente, para que el trabajador cumpla con su descanso mínimo de 10 horas, que éste sea efectivo, para que no signifique un riesgo para él, sus compañeros y para la empresa. No se avalaran los acuerdos a que lleguen con las jefaturas para tomarse las horas/días en otras oportunidades.
Cambio jornada para atender casos excepcionales	Recargo del 75% por cada hora extra trabajada	Recargo del 75% por cada hora trabajada	Recargo del 75% por cada hora trabajada	Este beneficio es para aquellos socios que tienen jornada administrativa diurna y se les cambian a la noche.
Asignación de turno	5% SBM < 50 años A los 50 años edad 6% SBM. A los 60 años de edad 7% SBM (por 6 días de turnos)	5% SBM < 50 años de edad; 6% SBM ≥ 50 y < 60 años edad; 7% SBM ≥ 60 años de edad y 5% SBM < 10 años en turno; 6% SBM ≥ 10 y < 20 años en turno; 10% SBM > 20 años en turno (por 4 días de turnos)	5% SBM ≤ 10 años en turno; 6% SBM > 10 y ≤ 20 años en turno; 7% SBM > 20 y ≤ 30 años en turno; 8% SBM > a 30 años en turnos (por 4 días de turnos)	Aquellos casos en que se produzca una diferencia a la baja (detectamos 3-4 personas inicialmente en esa situación), producto del cambio de tabla, es decir, que lleven pocos años trabajando en turnos y les estén aplicando un mayor %, se les mantendrá el % con el cual se les está pagando hoy. La vigencia de la tabla será a contar del 01-07-2021, pero el pago se aplicará de forma retroactiva. Con esto también se allana el camino para tramitar lo referente a trabajo pesado, porque todos los de la mesa concordamos en que el mayor desgaste se produce al laborar por turnos.  Afiliado consulta si el trabajo pesado será evaluado por el sindicato o por el trabajador, porque entiende que se puede hacer personalmente. Se indica que más que evaluar se realiza una solicitud, la que puede ser pedida por el sindicato, la empresa o el trabajador. Se hará la presentación a la empresa, para ver si lo gestionan ellos, de lo contrario el trámite lo realizará el sindicato, para cada cargo de cada central, ya que cada uno tiene una resolución individual.
				Asistente manifiesta que también debería haberse ganado el % por edad del trabajador, ya que es importante. Se manifiesta que se debió optar por uno o lo otro, y se consideró que debería premiarse la cantidad de años de trabajo bajo un sistema de turnos.

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
				Socio expone que él tiene 22 años en horario administrativo y 5 en turno, cual se considera. Para su caso se mantendrá el % que se pagaba por edad.
Festivos especiales	24 y 31 diciembre (entre 16 y 00 horas) = 100%	24 y 31 diciembre (entre 12 y 00 horas) = 100%	24 y 31 diciembre (entre 16 y 00 horas) = 100%	Los días festivos, horarios y recargos se mantienen, pero se logra que el 31 de octubre sea para todos los trabajadores en turno.
	25 diciembre y 1 enero (entre 00 y 8:30 horas) = 150%. Horas siguientes al 100%	25 diciembre y 1 enero (entre 00 y 12 horas) = 150%. Horas siguientes al 100%	25 diciembre y 1 enero (entre 00 y 8:30 horas) = 150%. Horas siguientes al 100%	
	Viernes y Sábado Santo, 1 Mayo, 21 Mayo, 18 y 19 Septiembre, 17 y 20 Septiembre si son declarados feriados= 100%	Viernes y Sábado Santo, 1 Mayo, 18 y 19 Septiembre, 31 Octubre, 1 Noviembre, 17 y 20 septiembre si son declarados feriados= 100%	Viernes y Sábado Santo, 1 Mayo, 21 Mayo, 18 y 19 Septiembre, 31 Octubre, 17 y 20 septiembre si son declarados feriados= 100%	
	15 Agosto, 01 Noviembre, 8 diciembre si caen en domingos= 50%	15 Agosto, 8 diciembre si caen en domingos= 50%	15 Agosto, 01 Noviembre, 8 diciembre si caen en domingos= 50%	
	31 octubre solo para Angostura= 100%			
Horas extraordinarias	De acuerdo a Código del Trabajo	De acuerdo a Código del Trabajo	De acuerdo a Código del Trabajo	
Bono trabajos en zona apartada cordillera	25% SBM para trabajadores de BTC, BTA, BTB, BTJ, EGV, Epiuq, Ehornitos, CCBlanco, CCJuncal, CCHornitos	25% SBM para trabajadores de BTC, BTA, BTB, BTJ, EGV, Epiuq, Ehornitos, CCBlanco, CCJuncal, CCHornitos	25% SBM para trabajadores de BTC, BTA, BTB, BTJ, EGV, Epiuq, Ehornitos, CCBlanco, CCJuncal, CCHornitos. Concepto se incluirá en cálculo Bono desempeño	Inicialmente este bono se quería incorporar al sueldo mensual del cargo ayudante de operaciones (brigada operaciones Complejo Aconcagua) pero luego de analizarlo y corroborar que este recargo se considera para el cálculo de las horas extras y el pago de indemnización, se decidió no insistir porque significaba que iban a quedar fuera de la banda y serían considerados como sobrepagados para ese cargo, limitando posibles reajustes. Para lo único que no se consideraba era para el cálculo del bono de desempeño por lo que acordó su inclusión, produciendo un incremento de alrededor \$250.000 para cada socio.
Asignación trabajos en condiciones especiales	100% por horas efectivamente trabajadas previo informe Jefe directo	100% por horas efectivamente trabajadas previo informe del trabajador visado por el Jefe directo	100% por horas efectivamente trabajadas previo informe del trabajador validado por el Jefe directo	Haciendo que la tramitación del pago sea menos engoroso .
Bono encierro	Pago del total de horas permanencia en la instalación.	Pago del total de horas permanencia en la instalación. Mas disposición de alojamiento y alimentación	Pago del total de horas permanencia en la instalación. Mas disposición de alojamiento y alimentación	
Compensación por disponibilidad	nuevo	8 HE en horario diurno y 10 HE en horario nocturno	No aceptado	Este era para cubrir la disponibilidad del trabajador en fines de semana. No fue dado, porque argumentaron que no se podía dar la situación de estar al llamado por si acaso en fines de semana, ni siquiera por llevarse la camioneta será considerado estar disponible. Seremos rigurosos en el cumplimiento de esta condición, ya que Mauricio Orellana indicó que se daba esta situación en Aconcagua, pero Patricio Troncoso indicó que no debía ser, por lo que los supervisores no puede pedirle al trabajador que este disponible en fines de semana. Esperamos de los socios cumplirla, que no se mal entiendan esas falsas lealtades, porque no queremos que pase a ser costumbre ya que luego se consideran dentro de las labores (ejemplo: uso de celular propio y conducción), sin tener la compensación correspondiente.

**Comparación beneficios**

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
				Afiliado consulta si en este punto se considera el traslado de personas, porque tuvo un encontrón con su supervisor por este tema. Se manifiesta que el transporte de personas se verá más adelante en otro punto. Aunque no se puede obligar al trabajador a llevar a sus compañeros a sus casas, falta afinarlo un poco más, ya que el tiempo que se destina para ello debería generar horas extras.
Trabajos en comisión de Servicio	nuevo	1,5 UF por cada día trabajado	No incluido	Este beneficio fue considerado en el punto 8.2.
Jornada laboral en teletrabajo	nuevo	0,35 UF x día	No considerado	Aunque no se estipulo en el contrato colectivo. Colbún paga 1 viático diario y un bono mensual de \$20.000 a los trabajadores que están en teletrabajo.
Jornada de trabajo	45 horas semanales  (sea ésta presencial, remota o en teletrabajo)	46 horas semanales  (sea ésta presencial, remota o en teletrabajo)	45 horas semanales	
<b>Alimentación, alojamiento, traslado</b>				
Colación	\$ 5000 (Almuerzo-Cena)	Valores de SAP Concur	\$ 6.500 (Almuerzo-Cena)	Adherente consulta si se aplica la misma formula anterior, para las colaciones del personal en turnos de 12 horas, es decir, $\$6500 * 1,5 = \$9.750$ . Se indica que sí, pero se aumentará el valor en caso de licencia médica, esto para cubrir los descuentos sociales.
	En caso de licencia médica= \$ 6.250 turno y \$ 7.500 turnos 12 horas	0,35 UF x día	En caso de licencia médica= \$ 7.000 turno y \$ 8.300 turnos 12 horas	Socio manifiesta que en Colbún en los turnos de noche no hay casino y se cancela la colación, ésta debería subir a \$6.500 por día? Se manifiesta que efectivamente se incrementa a ese valor.
	1,5 colación por turnos de 12 horas	1,5 colación por turnos de 12 horas	1,5 colación por turnos de 12 horas	
Alimentación especial	Colación para trabajadores que realicen horas extras.	Colación para trabajadores que realicen horas extras.	Colación para trabajadores que realicen horas extras.	
	\$5000 para turnos de noche en S/E Las Tórtolas	0,35 UF x día	\$6.500 para turnos de noche en S/E Las Tórtolas	
Alojamiento	2 colaciones por cada día más 6 Horas extras por distancia de viaje mayor a la jornada laboral.	100% alojamiento. Colación de 1,5 UF x día (considerada en punto 6.9. "Trabajos en Comisión de servicio")	0,70 UF por cada día más 6 Horas extras por distancia de viaje mayor a la jornada laboral.	Este beneficio es para aquellos socios que por el trabajo deban trasladarse a otra central, ejemplo personal del complejo Bío Bío que viaje a complejo Aconcagua para apoyar un mantenimiento. El monto diario estaría alrededor de los \$20.300.-
Gastos de traslado	Traslado equipaje-enseres, pasajes familia, viático de 30% SBM y retorno al lugar inicial si es desvinculado	Traslado equipaje-enseres, pasajes familia, viático de 30% SBM y retorno al lugar inicial si es desvinculado	Traslado equipaje-enseres, pasajes familia, viático de 30% SBM y retorno al lugar inicial si es desvinculado	Es un beneficio bastante práctico porque cubre la mudanza y los peajes por el traslado. Lo han utilizado aquellos socios que por concurso interno se han debido cambiar de instalación. Para el pago de esto el trabajador debe enviar una cotización al área de organización y personas.
Aguinaldos	Fiestas patrias = 6 UF Navidad = 7 UF	Fiestas patrias = 10 UF Navidad = 12 UF	Fiestas patrias = 8 UF Navidad = 9 UF	
Descanso compensatorio	Días libres de acuerdo a Jornada excepcional de turnos.	Días libres de acuerdo a Jornada excepcional de turnos. Para personal en turnos de S/E Tórtolas y CT Candelaria pago de los 6 días adicionales	Días libres de acuerdo a Jornada excepcional de turnos. Para personal en turnos de S/E Tórtolas y CT Candelaria pago de los 6 días adicionales	Asistente consulta que pasa cuando a uno le tocan exámenes laborales en día libre. Se indica que por ley los exámenes laborales debe realizarse dentro de la jornada de trabajo y si es citado en día libre debe devolverse el día. Tienen que tener claro que los días libres por turnos son para compensar los días domingos. Si el trabajador acuerda con su jefatura el pago del día también es válido, pero no puede optar a la devolución, es uno u otro.
Asignación de reemplazo de un superior	30% SBM proporcional a días de reemplazo con un mínimo de 10 días corridos	30% SBM proporcional a días de reemplazo con un mínimo de 5 días corridos. Personal Canutillar 30% SBM para el grupo.	30% SBM proporcional a días de reemplazo con un mínimo 5 días corridos	Lo concerniente a Canutillar no prosperó, pero se les cancelará igual que a todos. No se pudo insistir más en ello porque existía una duplicidad del beneficio.

#### Comparación beneficios

**Comparación beneficios**

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Media	\$ 228.331	12 UF anual	\$ 253.510	Socio pregunta cuando se pagan o se deben empezar a gestionar los pagos escolares? Se informa que no se logró cambiar la fecha de pago, sigue siendo al 10 de febrero, pero si ya se tienen los certificados pueden enviarlos desde ya a Alejandra Guzman para su tramitación.
Estudios Técnicos	\$102.750 (mensual x 10 meses)	8 UF (mensual x 10 meses). Extensión del beneficio a cónyuges o parejas en AUC y a cargas con edad entre 24 y 26 años con continuidad de estudios	\$114.081 (mensual x 10 meses)	
Universitarios (mensual x 10 meses)	\$139.990 (mensual x 10 meses). Considera carrera duración superior a 6 semestres	10 UF (mensual x 10 meses). Extensión a cargas con edad entre 24 y 26 años con continuidad de estudios	\$152.106 (mensual x 10 meses). Considera carrera duración superior a 6 semestres y extensión del beneficios hasta los 25 años cumplidos, por continuidad de estudios.	
Estudios del trabajador	Valor de Beca Básica o Media	75% valor matrícula y mensualidad para estudios de post grado	Valor de Beca Básica o Media	La empresa se comprometió a revisar cada caso que se de por estudios de postgrado del trabajador, ya que por política de Colbún estos están dirigidos desde la línea de supervisión hacia arriba, pero debe ser el socio interesado el que levante su solicitud con su jefatura para el análisis.
Pre- Universitarios	5 UF anual	10 UF anual	5 UF anual	
Educación especial	0	Reembolso gastos regulares	\$ 300.000 anuales	Para optar a ello, el hijo debe estar matriculado en un colegio especializado y no tiene límite de edad.

**Asignación de movilización escolar**

Asignación movilización escolar Complejo Aconcagua	2,5 UF por hijo estudiando x 10 meses	3,5 UF por hijo estudiando x 10 meses	2,5 UF por hijo estudiando x 10 meses	Se recuerda que este beneficio se continuó cancelando este año, a pesar de que muchos estudiantes no tuvieron clases presenciales.
Asignación movilización escolar Complejo Aconcagua (Camino internacional, Sector el Sauce - Los Quilos)	3 UF por hijo estudiando x 10 meses		3 UF por hijo estudiando x 10 meses	
Asignación movilización escolar (Fuera complejo Aconcagua)	10 UF anuales	25 UF anuales	12 UF anuales	Afiliado consulta cual asignación le toca al personal de Colbún? Se manifiesta que en su caso le corresponden las 12 UF anuales.

**Vacaciones**

Mas de 10 años en empresa	se suma un día al feriado legal por cada año de servicio con tope de 7 días	se suma un día al feriado legal por cada año de servicio con tope de 7 días	se suma un día al feriado legal por cada año de servicio con tope de 7 días	
Bono de Feriado legal	10 UF	20 UF	12 UF	
Toma de período de vacaciones completo	1,5 UF	2 UF	2 UF	
Vacaciones entre marzo-noviembre	0,3% SBM por disposición expresa de la empresa	0,3% SBM	0,3% SBM previo acuerdo entre jefatura y trabajador	Este beneficio era para los trabajadores que por necesidad de la empresa no podían salir de vacaciones en periodo estival, principalmente para personal de turnos; ahora se extendió a todo el personal, de esta forma se fomenta que el trabajador se tome todos sus días de vacaciones. Además, se descongestionan los meses de enero y febrero, porque para que todos pudieran salir en esas fechas solo se tomaban 10 días.
Movilización de acercamiento	Movilización de aproximación en un radio no superior a 50 Kms. \$ 2500 por día a trabajadores del Complejo Aconcagua que no pueden acceder a ella.	Movilización de aproximación según los actuales recorridos. \$ 4000 por día a trabajadores que no pueden acceder a ella total o parcialmente.	Movilización de aproximación según los actuales recorridos. \$ 3000 por dia a trabajadores que no pueden acceder a ella.	Se aclara que el pago no es para los socios que opten no utilizar la movilización. Es, por ejemplo, para el personal que trabaja en Santiago que no cuentan con vehículos puestos por la empresa. En esta condición existen 5-6 socios.

**Comparación beneficios**

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Bono desempeño	Máximo 2,0 SBM	Máximo 2,0 SBM y tabla diferenciada de acuerdo a sueldos	Máximo 2,0 SBM	Se manifiesta que se puede llegar hasta los 2,2, ya que hemos estado bordeando los 2,07 -2,13. Para el caso del personal de la brigada de operaciones del complejo Aconcagua, para el cálculo de este bono se considera la asignación de trabajo zona apartada en cordillera. Para el caso de los socios a los que se les aplicaba el % de acuerdo a su calificación individual, se estipulo que si la nota está entre 80% y 100% se considera el factor completo por este ítem, es decir, 20%. A diferencia de Nehuenco no se quiso eliminar la calificación individual, ya que traspasar ese factor al cumplimiento de la central es riesgoso, porque en él se consideran: disponibilidad, confiabilidad, incidentes ambientales y siniestralidad. En transmisión se eliminaron varios factores que no correspondían (resultado área negocios, DPA, accidentabilidad y siniestralidad de los contratistas).
Carné chofer	Pago licencia conducir	2,5 UF mensual para trabajadores que deban conducir y pago licencia conducir	Pago licencia conducir	Adicionalmente se asignó un monto que debe ser revisado aún. Esta asociado al punto 34.4. Adherente consulta si el carnet de chofer es solo para los que tienen vehículos a disposición o para todos los que conducen, por ejemplo, grúa horquilla. Se indica que el pago es para todo trabajador que deba conducir vehículos de la compañía y si además, por su cargo, debe manejar grúa se le deben reembolsar los gastos por esa licencia. Afiliado consulta si el pago es para todos los conductores autorizados, independiente que tengan o no camioneta a cargo? Se manifiesta que sí.
<b>Permisos</b>				
Matrimonio	6 días hábiles	9 días hábiles	6 días hábiles	Canutillar pierde un par de días, pero se considerarán los tiempos por traslados.
Nacimiento	5 días hábiles	8 días hábiles	5 días hábiles	
Cumpleaños	nuevo	Día si es laboral	No aceptado	
Fallecimiento cónyuge o hijo	7 días corridos	8 días hábiles	7 días corridos	
Fallecimiento padre o madre	4 días hábiles	7 días hábiles	4 días hábiles	
Fallecimiento suegros o hermanos	2 días corridos	5 días corridos	2 días corridos	
Medios días semestrales	2 medios días	4 medios días	2 medios días	
Enfermedad grave	Por hijo hasta 24 años: 30 días corridos. Cónyuge o pareja AUC: 10 días corridos (anuales)	Por hijo hasta 24 años o Cónyuge o pareja AUC: 30 días corridos (anuales)	Por hijo hasta 24 años: 30 días corridos. Cónyuge o pareja AUC: 20 días corridos (anuales)	
Transporte	Traslado en una distancia no mayor a 200 Kms. del trabajador o cargas familiares enfermas	Traslado de trabajador o cargas familiares enfermas	Traslado en una distancia no mayor a 200 Kms. del trabajador o cargas familiares enfermas	Se aclara que este beneficio es para el postoperatorio o para tratamientos que deban realizarse fuera de las zonas donde se encuentran (diálisis, quimioterapia, entre otros), no así terapias de kinesiología.
	Movilización para ida y regreso a fiesta navidad	Movilización para idas y regreso a fiesta navidad	Movilización para idas y regreso a fiesta navidad	
	100 UF para paseos	150 UF para paseos y Traslado de paquetes navideños a socios fuera del Complejo Aconcagua	120 UF para paseos	Se manifiesta que este beneficio es para todas las zonas y cubre el transporte.
Protección al trabajador	Sala de equipamiento básico en Complejo Aconcagua	Sala de equipamiento básico en Complejo Aconcagua	Sala de equipamiento básico en Complejo Aconcagua	
Juguetes de Navidad	Juguetes para hijos de trabajadores que no superen los 12 años	Juguetes para hijos de trabajadores que no superen los 14 años	Juguetes para hijos de trabajadores que no superen los 12 años	

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Seguro adicional casa	Seguro por un valor de 200 UF máximo para cubrir pertenencias de trabajadores que ocupen casa habitación de la empresa y 40 UF para trabajadores que ocupen habitaciones en Canillar	Seguro por un valor de 200 UF máximo para cubrir pertenencias de trabajadores que ocupen casa habitación de la empresa y 40 UF para trabajadores que ocupen habitaciones en Canillar	Seguro por un valor de 200 UF máximo para cubrir pertenencias de trabajadores que ocupen casa habitación de la empresa	
Bono Antigüedad	80% sueldo por cada 5 nuevos años en la empresa	80% sueldo por cada 5 nuevos años en la empresa	80% sueldo por cada 5 nuevos años en la empresa	Con este punto crecen aquellos socios que vienen de otros convenios colectivos, que quizás tenían el pago de 10 UF cada vez o bien no lo tenían.
Bono nacimiento y Matrimonio	7 UF c/u	10 c/u	7 UF c/u	
Premio cambio rodete	5 UF	7 UF	7 UF	
Subvención deportiva	100 UF para Plan deportivo y \$15000 mensual para trabajadores fuera del complejo Aconcagua	\$15000 mensual para todos	\$15000 (brutos) mensual para todos.	Es para cubrir gastos por arriendo de canchas y/o gimnasios, no para la adquisición de implementos deportivos. Es ganancia para los socios del Complejo Aconcagua debido que antes con las 100 UF se financiaban disciplinas por grupos (pesca, tenis, fútbol) y no accedían todos a ello. Para obtenerlo deben rendir el gasto a través de la plataforma Go.
Subvención casa empresa	\$82.442	\$85.000	\$85.000	Esta asignación sólo lo están recibiendo 3 personas
Capacitación	Para personal en turnos - Devolución del día	Para personal en turnos - Devolución del día	Para personal en turnos - Devolución del día	
<b>Prestamos</b>				
Libre disposición	1,5 SBM (sin interés) en un máximo de 12 cuotas	2 SBM (sin interés) en un máximo de 12 cuotas	1,5 SBM (sin interés) en un máximo de 12 cuotas	
Habitacional	80 UF x una sola vez en un máximo de 36 cuotas.	100 UF x 1 vez durante la vigencia del contrato colectivo	100 UF x 1 vez durante la vigencia del contrato colectivo	Para optar a este beneficio deben demostrar los gastos en los que incurrieron, que pueden ser la escritura de compraventa del inmueble, compra de materiales o pago del maestro, en este último caso se puede presentar un detalle del trabajo realizado con la firma del maestro o un contrato de servicios visado en una notaría, para darle seriedad.  Socio consulta como justificar mano de obra de un maestro si no hay boletas. María Saldivia indica que pueden ser boletas de las compras de materiales para los arreglos de la casa y/o contrato ante notario con el maestro.  Afiliado consulta si se puede pedir la mitad o lo que uno necesite para la construcción, o deben ser las 100 UF? Se manifiesta que se puede solicitar cualquier monto que no supere las 100 UF.
<b>Beneficios sindicales</b>				
Permisos sindicales	Cada vez	Cada vez	Cada vez	
Beneficios sindicales	20 UF anuales	60 UF anuales	20 UF anuales	
Asesoría legal	50 UF anuales	100 UF anuales	50 UF anuales	

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindical	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Aporte celebraciones	nuevo	200 UF anuales, para celebraciones de 1º mayo, fiestas patrias y fin de año.	300 UF anuales (conducción)	<p>En un principio nos habían ofrecido 100 UF para las celebraciones pero se las entregamos, para obtener una bonificación por conducción y así reconocer que la conducción es una labor adicional. Luego ofrecieron pagar 5 UF solo a los trabajadores que tenían licencia de conductor para Andina/Teniente, lo que no fue aceptado, porque existe una gran cantidad de socios que conducen. Finalmente, después de negociar se logró que dieran 300 UF anuales como aporte extraordinario al sindicato, que se aportarán en marzo de cada año, los que se asignarán a un bono de conducción (la empresa no quería que se denominara así). Este monto será administrado por el Sindicado y se confeccionará un catastro con los conductores habituales, quienes obtendrán este beneficio, el cual se cancelará en junio de cada año. Sin embargo, igual se realizarán las celebraciones, para lo cual se deberá aumentar el aporte del sindicato o bien ser financiados con aportes de los convenios que se mantienen.</p> <p>Asistente consulta ¿el aporte extraordinario a que se refiere? Se manifiesta que es un bono que se entregará a las personas que conduzcan habitualmente vehículos de la empresa (ayudantes de operaciones, personal de mantenimiento, personal de transmisión, asistentes de operaciones de rucue, entre otros). La empresa lo aportará al sindicato para su administración y aplicación.</p> <p>Socio consulta si estos dineros por conducir en caso de despido no ingresarían como parte del sueldo? Se indica que desde el momento en que reciba el sindicato este monto anual se podrían incluir en caso de despido, si el trabajador cumple con ser conductor habitual.</p>
Bono especial residencia en Canutillo	nuevo	30 UF brutos anual	30 UF brutos anual	Afiliado consulta en que fecha se pagará o aún no se define? Se indica que se cancelará en la misma fecha que se venía haciendo.
Incentivo al ahorro previsional voluntario	nuevo	30% de lo ahorrado con un tope de \$ 300.000 (anual)	No aceptado	
Bono energía eléctrica	nuevo	0,75 UF mensual	5,5 UF anual	El pago se efectuará en junio de cada año, porque en ese mes no se tienen bonos y si se realizaba en los meses de enero/febrero/marzo era recargar los impuestos. Esto se obtuvo al disminuir la cantidad de ropa.
Subvención uso de energía ERNC o sistema de calefacción eficiente domiciliaria	nuevo	80% valor de equipo	No aceptado	Aunque no quedó estipulado en el Contrato Colectivo, la empresa se comprometió a considerar a los trabajadores en los proyectos de esta índole que se generen para la comunidad.
Bono 1º vivienda	nuevo	15 UF por única vez	No aceptado	
Asignación responsabilidad económica	nuevo	2 UF para caja chica	No aceptado	

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
Bono cierre negociaciones	\$ 2.700.000 brutos	\$ 8.000.000 brutos	\$ 2.600.000 brutos	<p>Si se considera lo pagado en la negociación pasada, este bono debería ser de \$2.150.000, ya que la empresa lo mensualiza. Sin embargo, adicional a lo ya acordado la empresa aportará al Sindicato \$400.000 por cada socio, los cuales son líquidos, lo que significa que por este concepto son \$3.000.000, aunque aún no se llega a los valores del mercado (entre \$4.000.000 y \$ 8.000.000). Se apunta a que en la próxima negociación se tenga la totalidad de la generación hidráulica y con ello se podría presionar para obtener un mejor cierre de negociaciones.</p> <p>Adherente consulta si \$2.480.000 es más menos lo que recibirá cada trabajador? Se indica que eso es aproximadamente lo que se obtiene líquido por este concepto</p> <p>Socio indica que podría ser todo el bono de cierre negociación líquido, tal como ese aporte de \$400.000 que hará la empresa al sindicato; eso no sería un gasto más para la empresa, pero es un gran aumento para los trabajadores al hacerlo líquido como un aporte de la empresa a los trabajadores como lo harán con el bono de conducción. Se indica que los \$400.000 se entregaron al sindicato al igual como lo hicieron con Nehuenco, con la diferencia que a ellos les descontaron los días que estuvieron en huelga.</p> <p>Afiliado consulta en caso de aprobarse esta negociación, cuándo se efectuaría el pago del bono. Generalmente se cancela el 10 de enero.</p> <p>Asistente consulta ¿el aporte de los \$400.000 lo entrega el sindicato directamente o queda escrito en el contrato colectivo? Se indica que aún no se ha definido si lo pagará la empresa o el sindicato., pero no quedará en el contrato colectivo, porque significaría piso para las siguientes negociaciones.</p>
Incremento real de renta por negociación	entre 1,5 y 3,5%	10%	entre 2,5 y 3,5%	<p>Los rangos fueron: 2,5% para los sobrepagados (13 personas), 3% para sueldos en la media (81 socios). 3,5% para el resto. La empresa entregó un listado con el % obtenido por cada uno, el cual se enviará, ya que no generaría conflicto debido a que no lleva el valor de los sueldos.</p> <p>Inicialmente los rangos eran de 1,5% para los sobrepagados y 3% para los sueldo más bajos.</p> <p>Para los socios de Los Pinos se haría efectivo en marzo-21 y para los de Santa María en enero-22.</p> <p>Socio indica que en el incremento real de renta por negociación, en el cargo de operador de central, el que tiene mayor sueldo recibe el 2,5% y el que tiene menor sueldo recibe 3,5%. Con esa figura el que tiene mayor sueldo obtiene mejor incremento en su renta y con eso se sigue agrandando la banda de sueldo. Se manifiesta que no necesariamente es para los sueldos mayores, porque lo que se recuerda estos no estaban orientado al área de operaciones.</p> <p>Afiliado consulta como se ve eso del porcentaje. Se indica que se enviará el documento con el detalle enviado por la empresa.</p> <p>Adherente consulta si este reajuste es sobre IPC, ya que hasta el momento va en 1,3. Se manifiesta que es sobre IPC, es decir, el sueldo de enero debería ser reajustado en 3,8%; 4,3% y 4,8%</p>

Comparación beneficios

BENEFICIO	Contrato Vigente	Solicitud Sindicato	Resultado de la negociación con la empresa	Comentarios
-----------	------------------	---------------------	--	-------------

SBM= Sueldo base mensual

RBM= Remuneración base mensual