

REUNION ORDINARIA MES DE ABRIL 2021

Citaciones: Día 28 de abril 2021, de 15:10 a 17:15 y de 19:10 a 20:50 horas

TABLA:

1. Actas reuniones anteriores.
2. Aplicación contrato colectivo 2021-2023
3. Balance 2020 y Presupuesto 2021
4. Varios

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. Michael Avendaño	12. Alex Barrera
13. Rodrigo Barria	14. Jorge Barrios	15. José Bravo	16. Edmundo Briceño
17. Luis Burgos	18. Cesar Burgos	19. Francisco Camus	20. Carlos Cantillana
21. Marcelo Carquín	22. César Carrasco	23. Mario Carvajal	24. Rodrigo Carvajal
25. Ruth Castillo	26. Álvaro Castro	27. Jorge Cataldo	28. Sergio Cerda
29. Luis Cerro	30. Luis Contreras	31. Marcos Contreras	32. Manuel Coronado
33. Julio Cortez	34. Marcelo Espinoza	35. Silvio Espinoza	36. Natalia Espinoza
37. Álvaro Ferrada	38. Rodrigo Figueroa	39. Dave Flores	40. Carlos Fuentes
41. Rubén Galdames	42. Julio Gamboa	43. Emeterio Garrido	44. Misael Garrido
45. Alex Gatica	46. Ricardo González	47. Miguel González	48. Claudia Guzmán
49. Exequiel Guzmán	50. Fabian Hermosilla	51. Daniel Herrera	52. Nicolas Ibacache
53. Guillermo Jara	54. Oscar Jeldres	55. Jonathan Lara	56. Esteban Lazo
57. Abel León	58. Juan León	59. Eduardo Lepe	60. Iván López
61. Felipe Macaya	62. Sadrac Maldonado	63. Patricio Maldonado	64. Fabian Matamala
65. Rodrigo Medel	66. Juan Medina	67. Marco Medina	68. Jorge Molina
69. Milton Molina	70. Luis Mora	71. Erwin Moreira	72. Patricio Moscoso
73. Cristian Murillo	74. Gabriel Muñoz	75. Mauricio Nail	76. Sergio Núñez
77. Leonardo Ojeda	78. Patrick Olate	79. Gino Oppiger	80. David Ortega
81. Luis Ortega	82. Juan Pino	83. Erwin Poblete	84. Alfredo Ponce
85. Dagoberto Ponce	86. Manuel Ramírez	87. Peter Recabal	88. Luis Reyes
89. Javier Riffó	90. Nicol Ríos	91. Richard Riquelme	92. Segundo Riquelme
93. José Rivas	94. Mario Riveros	95. Nicolas Roa	96. Cristian Roa
97. Mauricio Rocco	98. José Rojas	99. Alexis Saavedra	100. Gonzalo Saavedra
101. José Salamanca	102. José Saldívar	103. María Saldivia	104. Cesar Salgado
105. Carlos Salinas	106. Miguel Salinas	107. Yorgin Salinas	108. Vladimir Sánchez
109. Benedicto Sandoval	110. Juan Saravia	111. Benjamín Tapia	112. Patricio Toledo
113. Franco Torres	114. Camilo Torres	115. Cristian Ulloa	116. Jaime Urrea
117. Anita Urtubia	118. Claudio Urtubia	119. Pablo Urtubia	120. Juan Valdebenito
121. Nelson Valdés	122. Jorge Valenzuela	123. Israel Varas	124. Héctor Veas
125. Gonzalo Vergara	126. Iván Villagrán	127. Julio Villaman	128. German Villegas
129. Marco Villarroel	130. Ricardo Wallffiguer	131. Alex Yarur	132. José Zamora
133. Ramiro Zapata	134. Mario Zbinden	135. Ederli Zuñiga	136. Miguel Lazcano
137. Juan Atan	138. Nélida Espinoza		

1. Se dan las excusas del caso por la no realización de la reunión del mes de marzo-21, debido a licencia del presidente (contagio Covid) y como había temas importantes que tratar se decide suspenderla.
2. Junto con la citación a reunión se enviaron las actas de reuniones meses de octubre y noviembre 2020, además de la reunión extraordinaria de diciembre-20, como a la fecha no ha habido comentarios y/u objeciones, éstas se dan por aprobadas.

3. Aplicación contrato colectivo 2021-2023:

- Se indica que el área de organización y personas ha tenido algunos inconvenientes con el pago de asignaciones, horas extras, bonos, beneficios y liquidaciones de sueldo, todo a raíz de la reciente firma del contrato colectivo, la incorporación de nuevos socios que mantenían convenios vigentes más la implementación de los sistemas Go y SAP HANA.

Bono desempeño ayudantes de operaciones Complejo Aconcagua. Se produce una discrepancia en lo acordado durante la negociación con la empresa y lo interpretado por este personal, generándose una diferencia en relación a la incorporación del bono de zona en el bono de desempeño, la postura del personal ayudante de operaciones es que debería hacerse efectiva en el pago de este año. Nuestra postura es respetar lo acordado y mantener lo que se venía haciendo a la firma de los contratos colectivos anteriores, que es que los cambios se producen al año siguiente de la entrada en vigencia del contrato colectivo, además que este bono se cancela con los indicadores y sueldo del año anterior. Se consultó a la empresa y señalan que todos los beneficios pactados en este nuevo contrato comienzan a regir del 01-01-2021, pero respecto al tema del pago del bono de desempeño, éste considera los cambios a contar del bono que se paga en 2022. Debido a que se utilizan balances y factores de la empresa al 31 de diciembre de cada año incluso el sueldo que se considera para el pago es el que se tiene hasta esa fecha. Se siguió el conducto regular y se realizó la consulta a la inspección del trabajo de Los Andes, cuyo director la derivó a la abogada de la entidad y se

está a la espera de lo que indique respecto a lo que prevalece, si es el espíritu de los acuerdos o la redacción literal escriturada en el contrato colectivo. En una reunión posterior con la empresa, ésta nos indicó que se respetara lo que dictamine la inspección. Producto de esta situación hubo un intercambio de opiniones en el grupo de WhatsApp de Aconcagua, por lo cual se hace un llamado a que las opiniones vertidas, discusiones y/o debates sean con altura de mira y no caer en la insidiosa, manteniendo el respeto hacia todos los compañeros. También se les consultó a los otros integrantes de la mesa negociadora respecto al tema sin indicarle lo sucedido y ambos concordaron que lo referente al bono de desempeño se aplica para este año, incluso se nos manifestó que los cambios que se aplicaron al cálculo para personal de transmisión se considerarán para el bono 2021 que se paga en 2022. Socio plantea que la respuesta del sindicato indica que iba haber un conflicto con la empresa. Se manifiesta que si se creyera que se estaba cometiendo un error en el pago de este bono habríamos sido los primeros en reclamarlo y ni siquiera se habría hecho la consulta a la DT, pero para mantener la buena relación con la empresa se hizo esta consulta, ya que en un corto o mediano plazo nos podríamos ver afectados por esta situación, porque la empresa podría considerar que es un aprovechamiento de lo acordado en la mesa y cortar beneficios adicionales como por ejemplo las salidas mejoradas y considerar solo lo que se tiene pactado por contrato colectivo. Se espera que tras las conversaciones que se han tenido con la empresa, independiente de la resolución que indique la DT, se mantengan las buenas relaciones y que las situaciones especiales particulares adicionales sean consideradas.

Afiliado consulta que es lo extra que debería pagar la empresa. Se indica que la salida mejorada considera el factor de 1,2 de Remuneración Bruta Mensual, \$1.000.000.- para capacitación, cancelación de becas escolares si tenían hijos estudiando, entre otros. Esto producto de las acciones que se tomaron cuando se despidieron la línea de choferes.

- **Bono conducción.** Éste se pagará en junio-21 y será cancelado por el sindicato, al igual que el adicional del bono de cierre de negociaciones (\$400.000.-) por transferencia. Se está confeccionando un catastro de las personas que conducen, catalogándolas en 2 rangos: conductores habituales y conductores esporádicos, cuya asignación tendrá distinto valor, ya que hay áreas donde se maneja permanentemente y otras áreas en que el personal maneja en forma esporádica o no manejan.

Participante consulta si las personas de la brigada y que conducen tendrán derecho a este bono. Se manifiesta que el hecho de pertenecer a un área específica no garantiza ser conductor habitual, por ejemplo, en tu caso que vas en forma temporal a la brigada, ya que desarrollas turnos en una instalación definida, eso te convierte en conductor esporádico y el monto a recibir no será el mismo que obtenga un conductor habitual. Se hace la observación que un conductor esporádico tampoco es un conductor que maneje 3 o 4 veces al año.

Asistente manifiesta que al ser temporal mejor no conducir cuando estemos en la brigada.

Socio pregunta cuál sería el mecanismo o de donde sacarán la información para discriminar a quienes corresponde o no este bono. Se manifiesta que el catastro a confeccionar se cotejará con información de las jefaturas y con socios designados por esta directiva. Afiliado consulta si se enviará el listado de los conductores. Se indica que al terminar el catastro éste será remitido a los socios.

- **Asignación de turno.** Éste fue modificado, ahora el pago es por la antigüedad en rol de turnos y no por la edad del trabajador. Esta situación no significará un menoscabo para el empleado, es decir, si por edad ya se le cancelaba un 6% o 7% y lleva poco tiempo realizando turnos se le mantendrá el % durante la vigencia en que se desempeñe en el cargo. Quienes podrán aumentar el % son aquellos socios que llevan varios años en turnos pero que no alcanzan la edad estipulada en el pasado contrato colectivo. El cambio de % se hará efectivo en julio-21 y la diferencia que se hubiera podido producir entre enero a junio se pagará de forma retroactiva.

- **Cambio jornada excepcional.** Situación que se produjo en la zona sur, afectado el recargo de las horas extras y la movilización. La variación principalmente es que cuando se cambia la jornada del personal de mantenimiento de día a noche, se les debe cancelar el total de las horas trabajadas con un recargo del 75%, anteriormente se pagaban solo las horas extras con ese recargo. También se aclara al personal del complejo Bío-Bío que deben realizar trabajos tanto en Rucue-Quilleco-Angostura, que los trasladados entre esas centrales los debe entregar la empresa y no movilizarse en sus vehículos, a no ser que sea por una situación personal, pero nunca por requerimiento de la jefatura; si tienen problemas con ello se recomienda hacérnoslo saber para realizar las gestiones con las jefaturas correspondientes, esta situación es transversal para todos los socios independiente de la central en que se desempeñen.

Adherente consulta si se pueden utilizar las camionetas para estos trasladados. Se indica que, si es camioneta de la empresa por supuesto que se puede utilizar para ello, no es necesario un furgón, pero es la empresa la responsable de efectuar esos trasladados. Además, si los citan más temprano para esos trasladados o mantenimientos, ese tiempo es considerado hora extra, ya que el horario habitual de trabajo es definido donde se marca la asistencia (huella para ingreso/salida), es decir, si labora habitualmente en Angostura y por mantenimiento debe trasladarse a Rucue y su entrada es a las 8 horas y su salida a las 17:30 horas, todas las horas antes y después de esos horarios son horas extras.

Lo que no sabemos, al realizarse este cambio de jornada, es como se gestiona la alimentación para el personal. Se solicita a los involucrados en este cambio que nos indiquen como lo está manejando la empresa.

- **Movilización de acercamiento.** Punto que está incluido en el contrato, pero hay situaciones que se ha visto de manera individual, debido a que el transporte no pasa cerca de sus domicilios. Estos se han gestionado caso a caso existiendo hasta el momento 4 casos: 2 aprobados, 1 gestionándose y 1 recabando más información. Parte del punto fue concebido para que el trabajador desde su domicilio no se desplace a pie más de 5 minutos, pero para aquellos casos donde el trabajador vive a trasmano de donde pasa esta movilización se ha considerado el pago diario de \$3.000, este beneficio no es aplicable para las personas que cambian su domicilio o que por decisión personal no utilicen estos vehículos.

- **Entrega de ropa.** Esta se debe realizar entre abril y mayo de cada año. En esta oportunidad hay una rebaja en las prendas lo que significó obtener el bono de energía eléctrica que se pagará en junio-21. Sin embargo, la entrega de parkas y ropa térmica se mantiene cada 3 años y los zapatos son 2 pares cada año.

Subvención deportiva. Este beneficio es para el pago de arriendo canchas y/o gimnasios. Producto de la pandemia por esta oportunidad se considera la compra de implementos deportivos, exceptuando la ropa deportiva o indumentaria.

Socio indica que no devuelven los \$ 180.000.- a medida que van pasando los meses? ¿Devuelven menos? Se manifiesta que la devolución alcanza los \$180.000.- brutos, es decir ± \$146.000 líquidos, teniendo en consideración si en estos 4 meses no ha reembolsado por cancha o gimnasio. El gasto se reembolsa por Go y se recomienda que la boleta a presentar tenga el detalle de la compra (máquinas y/o implementos), para que no la rechacen además de hacerlo pronto si es que cambia la condición. Este

punto, en el contrato colectivo pasado, costaba \$2.900.000 por el Complejo Aconcagua y este año, si es ocupado por todos, alcanzaría a \$15.000.000.-

Afiliado consulta si hay algún presupuesto para mantenimiento/reparación de implementos del gimnasio Los Quilos, ya que actualmente hay 2 máquinas usadas con problemas. Se indica que no existe presupuesto para la reparación incluso todas las máquinas deberían estar operativas ya que se les hizo mantenimiento a finales de año pasado.

Asistente consulta si es posible realizar una evaluación del estado de las máquinas de ejercicios del gimnasio Los Quilos, ya que efectivamente hay algunas que tienen degradación, con los fondos que quedaron del año 2020, se podría evaluar reparación o compra de nueva indumentaria, ya que no hay presupuesto para el gimnasio en el año 2021. Se indica que, con el cambio de modalidad en deportes, no está considerado la reparación ni compra de nuevos elementos para el gimnasio, situación que fue informada a la comisión y que se haría de esta manera, por eso se realizó el mantenimiento al final del año. Sin embargo, revisaremos cuáles son las máquinas con problemas y evaluar una eventual reparación.

Adherente consulta si dentro de los implementos se consideran los repuestos para bicicletas. Al parecer los repuestos no son considerados como implementos ya que se perdería el enfoque de este beneficio, aunque no se ha consultado formalmente.

4. **Balance año 2020 y Presupuesto 2021.**

Juan Atan revisa y comenta documentos enviados el 27/04/20 respecto al Balance 2020 y Presupuesto 2021 (adjuntos).

Balance 2020

Ingresos, diferencia en:

- Cuotas e inscripción: se tenía presupuestado 157 socios y se alcanzó los 191.
- Aporte empresa (viáticos y asesoría legal): Se produce por la fecha de la UF, siendo esta el 28-02-21
- Paquete navideño: Aquellos socios que ingresan posterior a junio se les ofrece la caja, para ello deben cancelar la diferencia que se produce en cuotas.

Egresos, diferencias en:

- Celebraciones (aporte/movilización), reuniones, atención visitas, gastos generales, coronas e imprevistos: actividades que producto de la situación sanitaria no se pudieron realizar.
- Paquete navideño: aumento en la cantidad de personas, cobro de cuotas pendientes (diferencia) y confección de 2 tipos de caja, la tradicional y otra sin alcohol.
Ricardo González y Claudia Guzmán indican que la caja entregada fue muy buena y completa.
- Página web: adquisición de "nube" para respaldo de archivos.
- Asesoría legal: asesoría para negociación colectiva

Socio consulta que tipo de plan telefónico se tiene, ya que se gastan \$250.000.- Se indica que ese valor debe dividirse en los 3 dirigentes y por los 12 meses del año, lo que da un valor mensual de \$6000 para cada directivo.

Presupuesto 2021

Ingresos:

- Cuotas: Aumento en la cantidad de socios y aplicación de IPC.
- Multas por inasistencia: Rebaja la cantidad de socios.

Egresos:

1. Eliminación ítems:
 - ✓ Movilización personal Calera: no existe personal que utilice este servicio.
 - ✓ Coronas: no se entrega porque se aporta la ayuda social en dinero.
2. Rebaja en: Viáticos
3. Aumento en:
 - ✓ Ayuda a la comunidad
 - ✓ Contadora: considera el pago de 1 sueldo mínimo.
 - ✓ Paquete navidad: Aumento en la cantidad de socios.
 - ✓ Página web: contratación anual de "nube"
 - ✓ Asesoría legal: valor UF al 28-2-21
 - ✓ Aporte celebraciones: se dividieron por cada zona y se estimó un valor por persona de \$10.500.- En la Zona Sur están considerados los socios de Santa María y Talca, pero se revisará la fórmula para hacerlos participar.
4. El resto se mantiene con los mismos valores que el año pasado.

Se indica que el Sindicato maneja dos cuentas, una para los gastos presupuestarios cuyo saldo asciende a \$31.450.000.- y la otra para ayudas sociales que tiene \$ 18.500.000.-

Se realiza votación para aprobar presupuesto año 2021, para ello se solicita que a través de los comentarios poner  

Resultado votación reunión 15 horas: 38 socios aprueban la instancia

Resultado votación reunión 19 horas: 28 socios aprueban la instancia

Ambos dan un total de 63 personas que aprueban el presupuesto 2021, de los 138 socios conectados, siendo un 47,83%

5. **Varios**

- 5.1. Se informa que se crearon grupos de whatsapp por zona, de esta forma se pueden ver los temas particulares de cada central. Las personas que aún no se han ingresado a algún grupo son: 1 socio nehuenco, 1 socio Santiago y 2 socios de Colbún Talca, se está

revisando si estas últimas 2 personas se incorporaran al grupo de la zona sur. Sin embargo, aquellas personas que no deseen realizar consultas por estos grupos, pueden realizarlas a los fonos de los dirigentes (llamadas/whatsapp/mensajes) o al mail sindicato2colbun@gmail.com, ya que lo tenemos asociados a los celulares y es más rápido de contestar en fin de semana o festivos, debido a que el correo corporativo no es revisado en esos días.

- 5.2. **Covid:** Se publicó en cada grupo de WhatsApp la carta en circulación de Colbún respecto a la no vacunación del trabajador, en la cual la persona asumía los riesgos por la no vacunación y con ella por la posibilidad de producir contagios. Se hicieron las averiguaciones con el abogado asesor (Walter Villavicencio, quien nos apoyó en el tema de la empresa estratégica) y la dirección del trabajo. El abogado nos indicó que este documento no es válido para efectos legales, su firma es voluntaria y está mal redactada, además que no exime a la empresa de cumplir el Art. 184 del código del trabajo que indica que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias de seguridad para proteger la integridad del trabajador. Nuestra postura es proteger y apoyar a todos los socios, independiente de los motivos para vacunarse o no.

La DT nos hizo llegar un dictamen por la exigencia de la toma de PCR para prestar los servicios para el cual fue contratado el trabajador. La empresa puede hacer evaluaciones preventivas y aleatorias, pero no debe solicitar un PCR negativo para contratar a las personas o para el ingreso a las instalaciones, esto ilegal y estos mismos criterios se aplican a la vacunación. Lo que puede solicitarle al trabajador es un certificado de alta siempre que haya estado contagiado. No se puede solicitar un PCR negativo o estar vacunado para el ingreso a las instalaciones, si lo hace atentaría contra los derechos fundamentales del trabajador.

Respecto a lo que circula en Complejo Aconcagua del no ingreso a las instalaciones de Codelco Andina por no estar vacunado, esto no aplica ya que Colbún tiene una servidumbre y los abogados deberían hacerla respetar.

Si existe algún socio que se sienta presionado para la firma de este documento nos lo haga saber para tomar las medidas correspondientes y si la empresa persiste en su actuar se reclamará a la DT por violación de derechos fundamentales.

Se solicita a las personas que no se han vacunado que nos lo indiquen por interno (WhatsApp o mail), no nos interesa el motivo, ya que con ello podremos hacer un catastro interno de los socios no vacunados y de esta forma poder protegerlos si se presenta una situación anómala o alguna medida de presión, porque la empresa indicó que un 20% de los trabajadores no se han vacunado, es decir, 200 personas y no todas son de nuestro sindicato. Se conoce los no vacunados de Aconcagua y 1-2 personas más, pero no se sabe si existen más.

- 5.3. Socio consulta sobre el estado de negociación de turnos Central Angostura. La solicitud ya fue enviada a la DT y se está a la espera de la resolución por la renovación de la jornada excepcional, ya que la respuesta de ese organismo no es tan rápida en estos tiempos porque tiene personal en teletrabajo. Al actual rol de turnos no se le hicieron cambios, porque la empresa y el personal de Rucue-Quilleco-Angostura no los solicitaron, significando que el actual turno se renovaría por 3 años.

- 5.4. **Trabajo pesado personal de operaciones:** Este tema se viene arrastrando del año pasado, indicándose en esa oportunidad que no se gestionaría porque se estaba abocado a la negociación y se tomaría el próximo año, aunque se les sugiero a los interesados que ellos tomaran el tema. Actualmente la gestión se está realizando y se consultó en abril a la empresa si la presentación la hacíamos solo como sindicado o en forma conjunta. La respuesta de la empresa llegó esta semana después de consultarla a la ACHS y se realizará en conjunto; además se contratará una asesoría para que evalúe los distintos puestos de trabajo (ayudante, asistente y operador en cada central). Sin embargo, no se sabe cuál será el plan de trabajo para confeccionar la presentación, aunque se ve auspicioso porque la ACHS indicó que el 95% de las solicitudes que tienen turnos de 12 horas y horario nocturno eran aceptadas y además con el asesor se asegura la aprobación.

- 5.4. **Venta Transmisión:** En una reunión con todo el personal de transmisión y donde se incluyó a los sindicatos que tenían socios en esa área, se comunicó la venta a la empresa APG Energy (pensiones holandés). En lo inmediato no afecta a los trabajadores, ya que Paula Martínez indicó que la documentación de la firma de esta venta debe ir a la Fiscalía Nacional, lo que demora entre 5 a 6 meses en aprobarla. Se piensa que el personal llegará hasta fin de año en la nómina de Colbún. También se cree que la nueva empresa ofrecerá los puestos de trabajo que requiere entre el personal existente de transmisión, pero es definición de la nueva propietaria. Colbún ya definió la salida de estos trabajadores en las mejores condiciones y Tomás Keller indicó que se respetará la salida mejorada que se tiene para estos casos para todo el personal de esa área.

- 5.5. **Teletrabajo:** Es definición de la empresa y tiene su reglamentación. Se aclara que esta condición se da con la firma de un anexo de contrato y debe trabajar como mínimo 1 semana corrida, si trabaja 1 o 2 días a la semana no es teletrabajo. Afiliado consulta si para el personal de turnos puede ser menos de una semana. El teletrabajo debe ser de 1 semana y no considera si es de turno o no, en ese caso debería completar una rotativa de turno en esa condición.

- 5.5. Socio agradece por el apoyo económico entregado por el fallecimiento de su suegro. Se indica que ese es el sentido del descuento mensual por ayuda social, significando un ahorro para el socio. Se recuerda que estas ayudas -propias del sindicato- son:
- \$ 80.000.- por licencia médica superior a 15 días, con un tope de 3 licencias por un mismo diagnóstico.
 - \$ 150.000.- por fallecimiento de padres
 - \$ 120.000.- por fallecimiento de suegro
 - \$ 300.000.- por retiro de la empresa y llevando más de 5 años en el sindicato, adicionalmente por cada año superior a 5 en el sindicato se aportan \$12.000.-

Para hacer efectiva alguna de estas ayudas se debe remitir copia del documento correspondiente (licencia médica, certificado defunción o finiquito) al correo del sindicato, de esta forma se gestiona el pago.

También se recuerda que en el contrato colectivo por defunción está definido el pago de:

- 20 UF por trabajador, cargas familiares, cónyuge o padres
- 10 UF por suegros

Y para hacer efectivo el cobro deben enviar copia del certificado de defunción a Alejandra Guzmán.

5.6. **Encuesta Great place to work:** Se solicito a la empresa tener acceso al resultado global de esta encuesta, ya que tenemos socios en gran parte de las centrales de Colbún y solo teníamos lo que respecta al complejo Aconcagua. Ya tenemos el documento y se está analizando para vislumbrar posibles desviaciones que afecten a nuestros socios y de esta forma lograr ser intermediarios entre el trabajador y la empresa. Sin embargo, con la revisión inicial nos dimos cuentas que los resultados no están tan disparados en comparación a la información que manejábamos, incluso Nehuenco tienen la más mala evaluación de la compañía, Talca la evalúo un poco mejor que Aconcagua y algunas áreas de Santiago tiran el indicador hacia arriba.

Se recuerda que esta encuesta es una herramienta para el trabajador, porque pone de manifiesto la percepción que tiene del clima laboral donde se desempeña, sin embargo, debe ser objetivo al momento de contestarla, no poner todo malo ni todo bueno, ya que esa información puede arrojar un resultado erróneo. Debemos poner foco en lo que se quiere mejorar tanto a nivel compañía como a nivel área, diferenciando quienes conforman la visión área (equipo de trabajo) y la visión compañía, potenciando aquellas respuestas en que los involucren directamente como trabajador.

Este sindicato ofreció a la gerencia nuestra cooperación para ir mejorando en lo que respecta al clima laboral en los complejos donde tenemos socios, ser un aporte en este tema. Si la empresa quiere mejorar en ello, pero continúan con la misma metodología y no incluyen a los sindicatos, difícilmente lograran mejorar, ya que nuestra representación en varias centrales es de grupos grandes, ya que al ignorar el punto de vista del trabajador no se puede avanzar y en lo que respecta a la remuneración siempre este indicador es el más bajo.

5.7. **Caja compensación:** Se quiere tener a todos los socios del sindicato en una caja de compensación, en este caso Caja 18. Este cambio se puede hacer donde tengamos la mayoría del personal, en los otros lugares donde no somos mayoría es más difícil, ya que la solicitud de cambio la realizan los trabajadores. Los beneficios sociales entre cajas son similares, aunque en algunas son menos los requisitos para postular a un beneficio, como por ejemplo en la Caja 18 se paga una bonificación escolar por promedio del estudiante, en cambio en Los Héroes para esta bonificación pueden optar solo aquellos afiliados con una menor renta, pero la diferencia mayor radica en que Caja 18 realiza aportes para el desarrollo de celebraciones que realiza el sindicato. Si se logra tener una mayor cantidad de personas afiliadas a ella se pueden obtener mayores beneficios.

Socio consulta si el cambio es obligatorio. Se manifiesta que no, ya que debe realizarse realizar una votación ante un ministro de fe en cada central.

Afiliado pregunta si se enviará algún material informativo para ver las diferencias entre las cajas. Se indica que se confeccionará un comparativo entre Caja 18 y Caja Los Héroes (a la que pertenecen los trabajadores de Colbún) para revisión, luego se efectuará un sondeo preliminar para conocer si están interesados o no en el cambio y si no se tiene una mayoría no se solicitará a la empresa efectuar este cambio.

5.8. **Convenio Clínica Submédica Quillota:** Ya se firmó el convenio pese a que la construcción aún no se ha terminado, pero a finales de este año debería estar operativa (noviembre-21). El convenio abarca descuento en días camas, pabellones y en varios exámenes, pero no en honorarios médicos. pero uno de los mayores beneficios es que el copago de un programa médico por hospitalización el pago se puede pactar en 6 cuotas. Se harán llegar los antecedentes para su revisión. Se incluyó a todos los socios del sindicato porque eventualmente en vacaciones podría estar por la zona. Se recuerda que todos los convenios firmados por el sindicato no generan gastos para el sindicato ni comprometen el patrimonio de la entidad.

5.9. **Convenio Universidad Aconcagua:** Esta universidad ofrece un programa especial para continuidad de estudios (pregrado para técnicos), la idea de este programa es sacar la ingeniería en un menor tiempo y tiene descuento en la matrícula y arancel. Independiente de tener la beca de pregrado Colbún, se podría complementar la diferencia del arancel con este programa. Además, este programa es extensivo para cónyuges e hijos del trabajador. El programa se imparte en varias sedes de la universidad Aconcagua a lo largo de Chile. Este convenio aún no se ha firmado, pero es una oportunidad interesante para los socios. Se harán llegar los antecedentes a los interesados.

Adherente manifiesta si se puede tener un convenio con Universidad Andrés Bello. Esta situación no se ha barajado, pero si nos puedes hacer llegar más información esta se revisará. Se le consulta si esta universidad tiene algún convenio con Colbún, porque si es así y lo tiene por bienestar se podría hacer extensivo, indique que desconoce si hay algún convenio firmado.

5.10. Participante pregunta si se podrían gestionar convenios sindicales por la zona sur. Se manifiesta que sí, pero es importante que nos indiquen con cuales entidades les gustaría tener convenios, incluso si tiene algún contacto de ellos sería mucho mejor, de lo contrario buscaremos con quien conversar para gestionarlo.

Asistente consulta si es posible un convenio con Clínica Los Andes de Los Ángeles ante alguna atención de urgencia. Como se mencionó no existen inconvenientes en ello, solo que nos indiquen con que entidades desean tener convenios ya que en varias zonas tenemos un numero importante de personas. Los convenios no tan solo pueden ser orientado a la salud, ya que en los Andes se tiene un convenio con una librería que ofrece un descuento del 10% en compras pagando en efectivo o 3 cuotas precio contado.

5.11. Socio plantea si se pueden hacer la consulta a la Isapre Consalud porque la huella Imed tiene problemas siempre en Clínica Río Blanco. Esta situación se ha planteado en más de una oportunidad a la Isapre, incluso el problema es de la clínica ya que el programa que utilizan para ello no es el adecuado, pero se gestionará con Consalud.

5.12. **Convenio venta perfumes:** Los valores están más económicos que en el mercado, entre un 15% y 20%, aunque no compite con ofertas, también se puede pagar en 6 cuotas precio contado. El sindicato realizará los descuentos y estos serán depositados al proveedor, pero no será aval ni codeudor de la compra, ya que una vez finalizada la relación contractual del trabajador se lleva la deuda. El socio al comprar firmará un documento en que autoriza al sindicato a efectuar los descuentos por planilla. Se enviará la lista de precios y el interesado se deberá contactarse con el vendedor. Lo que no se ha definido es la manera y el valor de los envíos de los productos.

5.13. **Trasmisión reuniones:** Como se trató de hacer al inicio de la reunión (15 horas) de efectuarla por Messenger, pero no resultó porque el límite de conectados simultáneamente es de 50 personas y debido a ello se tuvo que volver a Facebook Live, probablemente para la reunión de mayo se tratará de hacer por meet, ya que permite a 100 personas estar conectadas, porque mantener la cámara y micrófono abiertos permiten una mayor interacción y la idea es estar más cercano y que las preguntas se realicen en el momento oportuno.

5.14. Socio consulta si les pasó a todos que en la liquidación de sueldo del mes de febrero aparecieron una serie de descuentos, como, por ejemplo: Fonasa CCAF y Fonasa IPS, comisiones de fondo de pensión, R fondo de pensión, R comisión, R desempleo, R Fonasa INP, etc., lo consultó a la empresa, pero aún no hay respuesta, si se sabe a qué corresponden. Se indica que se separaron en dos los descuentos sociales y uno es por los descuentos habituales y el otro es por bono de desempeño, aunque también se le hizo la consulta a Francisco Mühlhausen para que nos dé una explicación por cada ítem descontado.

5.15. Afiliado indica que tuvo problemas con el pago de pensión por retención judicial del mes de febrero-21, ya que se debe cancelar hasta el día 5 y lo cancelaron el 11 y también con el pago de los bonos de estudios.

Adherente pregunta si existe alguna explicación sobre la "colilla" de remuneraciones del mes de marzo, ya que no aparece en el sistema.

Todos estos problemas en las remuneraciones mensuales se han suscitado producto de la implementación de los sistemas GO y SAP HANA, más la modificación del contrato colectivo y por la reestructuración del área de remuneraciones, dependiente de la gerencia Organización y Personas. Se hizo el reclamo en marzo-21 y en una reunión Paula Martínez dio las disculpas del caso y espera que no se continúen dando estos inconvenientes. Aunque a la fecha aún hay bonificaciones sin cancelar, horas extras sin pagar, entre otros, pero se regularizarán en la reliquidación del 03-mayo-21. Sin embargo, se solicita a aquellos que no se les han pagado algunos conceptos hacerlo saber para realizar las gestiones correspondientes o bien al momento de consultarla a Santiago por mail nos copien (mail: sindicato2colbun@gmail.com).

- Las consultas sobre: Contratos, Anexos contrato, Finiquitos, Firma electrónica, cargas familiares, ropa de trabajo, seguro de salud y vida, becas escolares, inducción de beneficios, nacimiento/defunciones, regalos cumpleaños/navidad, dirigirlas a Alejandra Guzman (aguzman@colbun.cl).
- Las consultas por liquidación de sueldo las ve la sugerencia Información y Compensaciones, la que está compuesta por:
 1. Francisco Mulhausen, Subgerente del área.
 2. Carmen Lara, (especialista de remuneraciones senior), quien ve: proceso de remuneraciones, liquidaciones sueldo, horas extras, anticipos, cambios de APF e Isapre (clara@colbun.cl)
 3. Pedro Ruiz (Analista sistema de información RR.HH), quien ve: finiquitos, liquidación sueldo, licencias médicas, bono vacaciones, horas extras, colaciones, anticipos, cambio de AF e Isapre (pruiz@colbun.cl)
 4. Juan Atenas (Analista compensaciones) ahora no ve remuneraciones, está abocado a ver: Cartas ofertas, estudios salariales, gestión del tiempo, vacaciones, permisos, cambios organizativos, cálculo bono de desempeño (jatenas@colbun.cl)
 5. María Ureta (Especialista sistema de información RR.HH), es decir, ve lo referente a la plataforma GO (mureta@colbun.cl)

5.16. Socio indica que también había un tema con el SII para la declaración de renta, no avisaron por ningún medio y se comunicó con Alejandra Guzman quien le comentó de la reestructuración. Se indica que no se tiene antecedentes de que hubiera problemas con los certificados de renta, quizás hubo una demora en la entrega del documento, pero no con la declaración en sí.

5.17. Nos consultan por interno (whatsapp) por los reembolsos dentales. Se indica que la cobertura son 40 UF anuales por grupo familiar, con un reembolso del 90% y la vigencia no es año calendario, sino que va del 01-agosto al 31-julio del año siguiente. Se recomienda utilizar el formulario del reembolso para que el dentista lo complete con los datos del trabajo que realizó, este documento se puede obtener desde la pagina web del sindicato. Un ejemplo de la cobertura es que si el trabajo salió \$1.000.000, por bienestar Colbún Vida Security reembolsa \$ 600.000, es decir al trabajador le sale \$ 400.000.- el dentista, en cambio ahora con nuestra cobertura el reembolso es de \$900.000.- saliéndole al socio solo \$100.000.-

5.18. En el tema del pago de los bonos escolares (básica/media) no se deben justificar gastos, tan solo con presentar el certificado de matrícula o de alumno regular se gestione el pago. Para el caso de las becas universitarias se debe presentar el certificado de alumno regular y la renovación de la carga familiar.

5.19. Afiliado consulta cuales son las festividades donde se paga un bono en el año. Estas corresponden a Fiestas patrias y Navidad, lo otro es que el personal bajo rol de turno tiene recargos especiales por trabajar en días feriados y si el personal de mantenimiento trabaja esos días se les paga con ese recargo.

5.20. Adherente consulta si hay alguna novedad del aniversario Colbún, si entregaran alguna gift card. Se indica que no se sabe nada, solo que es online.

Participante indica que la empresa para el aniversario debería depositar algo. Se indica que no se tiene injerencia en ello.

5.21. Socio consulta si habrá algo por el día del trabajo. Se manifiesta que en el Complejo Aconcagua se realizará un almuerzo mejorado nada más.

Participante pregunta ¿qué se hará para el personal que estará de turno, algún almuerzo? Se indica que esa situación la vio el área administrativa y que solo es un almuerzo mejorado no por el 1º de mayo.

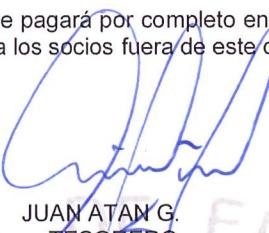
5.22. Asistente consulta por la asignación de reemplazo, ya que en su caso el jefe del área presenta licencia y no se dio aviso de que ella ejercería el reemplazo, el SG del Complejo dio aviso de dicha licencia en reunión de coordinación, aunque continúe con todas las actividades solicitadas pertinentes al caso, entiendo que se debe informar por medio de correo, el cual indique este reemplazo,

esto no es un reclamo, pero dejo la situación en minuta, para el caso de que se repita la situación para otro socio. Se manifiesta que en la asignación de reemplazo debe haber cierta formalidad. Para el sur se gestionaron 2 reemplazos de buena manera, el superior del trabajador informa a quien corresponde que él tomara vacaciones y que lo reemplazara X persona y verá todos los temas, es decir, debe haber un nombramiento del reemplazo e informarlo a todo el personal. Pero se ha visto en muchos correos de respuesta automática que indican que para coordinar trabajos esta una persona, pero la supervisión la ejercerá otro. Patricio Troncoso en la negociación pasada indico que debe haber una formalización e información del reemplazo y las jefaturas están al tanto de ello.

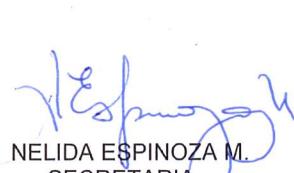
- 5.23. Socio pregunta si el bono de locomoción escolar se pagará por completo en marzo. Se indica que para los socios del Complejo Aconcagua este bono se cancela mes a mes y para los socios fuera de este complejo se paga de una sola vez las 12 UF.



MIGUEL LAZCANO C.
PRESIDENTE



JUAN ATAN G.
TESORERO



NELIDA ESPINOZA M.
SECRETARIA

